

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2025 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 24.12.2022 ПОДПИСЬ  
№ 397



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»

на 2023 - 2025 годы

Принят на общем собрании работников

«05» декабря 2022 года

От работодателя:

Директор

МАОУ «Морская кадетская школа»

м.п.  Е.А. Рогачева

«05» декабря 2022 года



От работников:

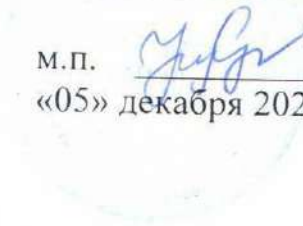
председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ «Морская кадетская школа»

м.п.  И.В. Кудрявцева

«05» декабря 2022 года



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Северодвинск», «Отраслевым территориальным соглашением между муниципальными казенными организациями «Управление образования Администрации Северодвинска» Общественной организацией «Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных организациях городского округа Архангельской области «Северодвинск».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании протокол № 4,

от 12.09.2022.

1.6. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (Приложение № 1).

1.16. Информация о выполнении настоящего коллективного договора может по предложению одной из сторон рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, а также ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.19. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## **2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний, работающих;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;
- согласие, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в работе комиссии по охране труда.

2.2. Внесение предложений по данным вопросам в органы управления организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, приведённые в Приложении №2, с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3. Работодатель знакомит работников под подпись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 7 дней с даты их принятия, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

2.4. Работодатель рассматривает вопросы, перечень которых представлен в Приложении № 2, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Первичная профсоюзная организация принимает участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов образовательной организации, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников в порядке, предусмотренном Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

#### **3.1. Стороны договорились:**

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением «О защите персональных данных работников», принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение №4).

3.1.2. В трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- документ, удостоверяющий личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, дистанционный, другой характер работы);
- рабочее место и условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса РФ, являются:

- объём учебной (педагогической) нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления;
- конкретный размер, условия, порядок установления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;
- перечень и основания установления работнику выплат стимулирующего характера с указанием показателей и критериев их установления;
- перечень и основания установления работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчётный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Северодвинск»;
- конкретные основания и порядок установления работнику мер социальной поддержки (выходное пособие, материальная помощь);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных законодательством Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Северодвинск».

3.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с его письменного согласия на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

3.1.5. В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

3.1.6. Работник за пределами своего рабочего времени может осуществлять дополнительную работу по замещаемой или иной должности (профессии) на условиях совместительства как внутри учреждения, так и за его пределами.

В случае выполнения работником дополнительной работы в образовательной организации на условиях совместительства с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

3.1.7. Работники, реализующие общеобразовательные и дополнительные образовательные программы, руководители и их заместители, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что учителя, педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.1.8. К занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

3.1.9. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

## 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. До подписания трудового договора знакомить работников под подпись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором,



правилами внутреннего трудового распорядка, положением о системе оплаты труда, должностными инструкциями, и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.2.2. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст.67 Трудового кодекса РФ).

3.2.3. Один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.5. Оформлять трудовые отношения с работником, работающим в дистанционном режиме, путем обмена электронными документами (ст.312.2 Трудового кодекса РФ).

3.2.6. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.2.7. Считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.67 Трудового кодекса РФ).

3.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 Трудового кодекса РФ).

3.2.9. Расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 Трудового кодекса РФ).

3.2.10. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора.

3.2.11. Не расторгать трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.2.12. Считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 Трудового кодекса РФ).

3.2.13. Считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

3.2.14. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.15. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ).

3.2.16. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст.72-76 Трудового кодекса РФ).

3.2.17. Поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы.

3.2.18. Изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества учащихся или воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст.74 Трудового кодекса РФ).

3.2.19. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч.2 ст.74, ст.162 Трудового кодекса РФ).

3.2.20. Предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях.

3.2.21. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

3.2.22. Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.2.23. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.2.24. При этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.25. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.26. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.26.1. семейным при наличии двух и 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);

3.2.26.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.26.3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.26.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.2.26.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ);

3.2.26.6. работникам, предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

3.2.26.7. лицам, проработавшим в образовательной организации 10 и более лет;

3.2.26.8. работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.26.9. лицам, награждённым правительственными наградами;

3.2.26.10. членам профсоюза.

3.2.27. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.2.28. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2, 3, 5 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ).

3.2.29. Не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

3.2.29.1. лиц моложе 18 лет (ст.269 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.2. беременных женщин (ст.261 Трудового кодекса РФ);

- 3.2.29.3. женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 Трудового кодекса РФ);
  - 3.2.29.4. одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 Трудового кодекса РФ);
  - 3.2.29.5. работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 Трудового кодекса РФ);
  - 3.2.29.6. работающих инвалидов.
- 3.2.30. Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.
- 3.2.31. В недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.
- 3.3. Профсоюзная организация обязуется:**
- 3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза.
  - 3.3.2. Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников-членов Профсоюза.
  - 3.3.3. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза.
  - 3.3.4. Направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.
  - 3.3.5. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации.
  - 3.3.6. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
  - 3.3.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ).
  - 3.3.8. Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.
  - 3.3.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.10. Сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников-членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией образовательной организации, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

##### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников (Приложение № 5);

4.1.1.2. учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.1.1.3. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ);

4.1.1.4. условиями трудового договора.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4. Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 г. «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» и №536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и подлежит включению в трудовые договоры педагогических работников.

4.1.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- соблюдать преемственность осуществления классного руководства;
- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.1.10. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее, чем за два месяца под подпись. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается не позднее 30 мая текущего года с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.11. Распределение учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

4.1.12. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по основным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях.

4.1.13. Объем учебной нагрузки учителей (педагогов, воспитателей) в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.14. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (педагогам, воспитателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

4.1.15. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.1.16. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.1.17. Отмена классного руководства в конкретном классе может быть произведена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, что подтверждается служебными записками заместителя директора, курирующего данное направление работы в образовательном учреждении, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.18. Длительно отсутствующий по болезни и другим причинам педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть заменен другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.1.19. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой другого педагогического работника, длительно отсутствующего по болезни или другим причинам.

4.1.20. В случае необходимости классное руководство может осуществляться

педагогами из числа руководителей и других работников образовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

4.1.21. По соглашению сторон работникам могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.22. По соглашению сторон работникам могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.23. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

4.1.24. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.1.25. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.26. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.27. 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 вышеуказанные лица должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.28. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.29. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.1.30. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса РФ).

4.1.31. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

4.1.32. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностям: сторож.

4.1.33. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, введение отдельным работникам с их письменного согласия режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом два и более часа подряд, не связанным с отдыхом и питанием, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.1.34. В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье и устанавливается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям – суббота (ст.100 Трудового кодекса РФ). Продолжительность шестого рабочего дня не может превышать пяти часов. (ст. 95 ТК РФ)

4.1.35. Для отдельных категорий работников: административно-управленческого персонала, секретаря, секретаря учебной части, инженера-программиста, лаборанта, бухгалтера, документоведа-делопроизводителя, документоведа, делопроизводителя устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.1.36. Всем работникам предоставляется общий выходной день - воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота (ст.111 Трудового кодекса РФ).

4.1.37. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей, олимпиад, конкурсов, соревнований и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.1.38. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.39. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.40. Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.109 Трудового кодекса РФ).



4.1.41. Определить единый день совещаний (собраний, заседаний, советов) – понедельник. Общее время совещаний (собраний, заседаний, советов) не должно превышать двух часов в неделю.

Время проведения совещаний (собраний, заседаний, советов) назначается на время, свободное от выполнения учебной нагрузки, установленной педагогам.

Для других работников, работающих в образовательной организации, время совещаний (собраний, заседаний, советов) определяется планом работы на соответствующий месяц и проводится в рабочее время.

4.1.42. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу, и имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, устанавливается дополнительный свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

4.1.44. В случае проведения в эти дни (периоды времени) общих собраний работников, педагогических советов, общешкольных мероприятий, мероприятий по плану школы и Управления образования Администрации Северодвинска, других мероприятий, предусмотренных локальными нормативными актами организации, работник обязан присутствовать на них.

4.1.45. При составлении расписаний занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для данных работников рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

4.1.47. Режим рабочего времени учителей 1-х классов, обусловленный особенностями режима обучения в первом классе, определён в Правилах внутреннего трудового распорядка. Указанный режим обучения не отражается на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей.

4.1.48. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие с установленными работникам ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников образовательной организации с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.49. Режим работы педагогических и иных работников в каникулы и при

отмене учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определён в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.1.50. Регулирование режима рабочего времени педагогов-психологов, воспитателей в пределах 36-часовой недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.51. Замещение уроков (учебных занятий) временно отсутствующих педагогов производится на основании письменного согласия педагогического работника, которое является основанием издания соответствующего приказа работодателя.

4.1.52. Уроки (учебные занятия) временно отсутствующих педагогов, как правило, должны замещаться педагогами той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.1.53. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.54. По письменному заявлению работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорок лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год.

Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно, не относящиеся к категориям работников, перечисленным в абзаце втором и третьем данного пункта, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

4.1.55. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 Трудового кодекса РФ).

4.1.56. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

4.1.57. Педагогическим работникам, директору, заместителям директора предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О

ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.1.58. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 Трудового кодекса РФ).

4.1.59. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.1.60. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст.101, 119 Трудового кодекса РФ, Приложение № 6).

4.1.61. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого составляет 7 календарных дней (ст. 117 Трудового кодекса РФ). Перечень работ (должностей) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 7).

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

4.1.63. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной данной категории работников продолжительности отпуска, а оплата отпуска производится в полном размере.

4.1.64. По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст.122 Трудового кодекса РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.65. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется за рабочий год, начало которого совпадает с днём поступления работника на работу в образовательную организацию.

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

- время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) в том числе:

- время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- повышение квалификации с отрывом от работы;
- учебные отпуска;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;
- период временной нетрудоспособности;
- исполнение государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- законная забастовка;
- время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Если в стаж для отпуска входит часть месяца, то излишки округляются: период от 1 до 14 дней исключают из подсчета, а начиная с 15 дня округляют до полного месяца (п. 35 Правил № 169, утв. Постановление НКТ СССР от 30.04.1930г., письма Роструда от 31.10.2008 № 5921-ТЗ, от 18.12.2012 № 1519-6-1).

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

4.1.67. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под подпись с указанием даты извещения (ст.123

Трудового кодекса РФ).

4.1.68. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.69. В соответствии с действующим законодательством по их желанию в удобное для них время предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- а) беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя;
- б) работнику, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у данного работодателя;
- в) супруге (супругу) военнослужащего одновременно с отпуском супруга (супруги);
- г) одному из родителей (в том числе опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- д) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- е) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (один раз для каждого ребенка);
- ж) несовершеннолетнему работнику (до 18 лет);
- з) почетным донорам;
- и) участникам и ветеранам Великой Отечественной войны и боевых действий;
- к) награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда» или «Житель осажденного Севастополя»;
- л) гражданам, удостоенным званий «Герой Советского Союза», «Герой Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Славы;
- м) гражданам, удостоенным званий «Герой Социалистического Труда», «Герой Труда Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Трудовой Славы.

4.1.70. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.71. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.72. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст.286 Трудового кодекса РФ).

4.1.73. Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованную в связи с отзывом

часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.74. Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст.126 Трудового кодекса РФ).

4.1.75. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.76. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.77. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.78. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

Работникам, отработавшим в соответствующем рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной для данной категории работников продолжительности отпуска.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5,5 до 10 месяцев, если они увольняются вследствие:

- ликвидации образовательной организации или её структурного подразделения, сокращения численности или штата, а также реорганизации образовательной организации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- поступления на очное отделение образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования;
- перехода на выборную работу (должность);
- выяснившейся непригодности к работе по медицинским показаниям или в случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

В остальных случаях работники при увольнении получают компенсацию за неиспользованные дни отпуска пропорционально рабочему времени, отработанному в рабочем году.

4.1.79. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и настоящим коллективным договором:

- 4.1.79.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - 4.1.79.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
  - 4.1.79.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
  - 4.1.79.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
  - 4.1.79.5. для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
  - 4.1.79.6. в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
  - 4.1.79.7. для празднования юбилея дня рождения — 1 день.
- 4.1.80. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.
- 4.1.81. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 Трудового кодекса РФ). Правила и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, принимаемым работодателем с учётом мнения профкома (Приложение № 8).
- 4.2. Профсоюзная организация обязуется:**
- 4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
  - 4.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при утверждении графика отпусков.
  - 4.2.3. Контролировать соблюдение графика отпусков работников.
  - 4.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников—членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.
  - 4.2.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований части 5 ст.113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.
  - 4.2.6. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
  - 4.2.7. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам—членам Профсоюза.
  - 4.2.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.9. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников–членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4.2.10. Предоставлять работникам–членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

4.2.11. Знакомить работников–членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулируемыми режим работы и отдыха работников.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

5.1.2. Оплата труда работников организации производится на основании Положения о системе оплаты труда, которое принимается с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.3. Для разработки Положения о системе оплаты труда создавать рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работающих, в состав которой входят представители работодателя, работников и профсоюзного комитета.

5.1.4. Предусматривать в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения 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;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливать в зависимости от сложности труда;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение



выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

– возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

– применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

– продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

– конкретный размер, условия, порядок установления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

– определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;

– размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– определения оснований и порядка установления работнику мер социальной поддержки;

– мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

5.1.5. При разработке Положения о системе оплаты труда не переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, не изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе не вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

5.1.6. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику организации;
- принцип предсказуемости - работник организации должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника организации в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- принцип объективности - размер вознаграждения работника организации должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.7. В соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатель принимает на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатное расписание и тарификационный список, являющиеся локальными нормативными актами, и принимаемые с учётом мнения профсоюзного комитета.

Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы.

С тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под подпись с указанием даты ознакомления.

5.1.8. Работодатель ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета единое штатное расписание, включающее должности всех работников образовательной организации, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры

окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

5.1.9. Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники образовательной организации, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

5.1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.1.10.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

5.1.10.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

5.1.10.4. При присвоении почетного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

5.1.10.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.1.10.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.11. Учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014 «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», п. 2.2).

5.1.12. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления об изменении учебной нагрузки до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014 «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», п. 2.4).

5.1.13. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство, за исключением случаев нахождения работника в отпусках, командировках, на курсах повышения квалификации, отмены классного руководства в конкретном классе за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, периодов нетрудоспособности.

5.1.14. В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления для распределения стимулирующих выплат

в образовательной организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей работодателя, профсоюзного комитета и работников, представляющих педагогический персонал. В случае, когда все работники образовательной организации уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

5.1.15. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на счёт в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.1.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата за первую половину месяца—20 числа текущего месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ), выплата за вторую половину месяца — 5 числа следующего месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ). Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

5.1.17. При совпадении дня выдачи заработной платы, оплаты отпуска с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата, оплата отпуска выплачиваются накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

5.1.18. 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 (ст. 142 Трудового кодекса РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 Трудового кодекса РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.1.20. За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.21. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих учителей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев производится почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию.

Размер оплаты одного часа, отработанного в порядке замещения отсутствующих педагогов, определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника, производившего замену, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов педагогических работников определяется путем умножения нормы часов педагогической работы работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.1.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.23. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных Приложением №9 настоящего коллективного договора.

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

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.1.24. Неиспользованные в текущем году, квартале, финансовые средства использовать в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда оплаты труда (Приложение №10), принятого с учётом мнения профсоюзного комитета.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. При проведении тарификации создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзного комитета.

5.2.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.2.3. Устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.2.4. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам устанавливать на учебный год и тарифицировать.

5.2.5. Устанавливать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

5.2.6. Устанавливать не более чем две выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в месяц при осуществлении классного руководства в двух и более классах.

5.2.7. Начислять ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за фактически отработанное время.

5.2.8. Выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2.9. Устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в перечень, представленный в Приложении №9, требованиям безопасности (ст.209 Трудового кодекса РФ).

5.2.10. Оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

5.2.11. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.2.12. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации.

5.2.13. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

5.2.14. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в

нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

5.2.15. Оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

5.2.16. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.2.17. Производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объёме, так как данные периоды являются для них рабочим временем.

5.2.18. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под подпись (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

5.2.19. Извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.2.20. При расчёте средней заработной платы учитывать все, предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

5.2.21. При любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

5.2.22. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

### **5.3. Профсоюзная организация обязуется:**

5.3.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных званий педагогических работников—членов Профсоюза и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.

5.3.2. Представлять интересы работников-членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам-членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.3.3. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников-членов Профсоюза.

5.3.4. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

5.3.5. Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при



установлении работникам норм и оплаты труда.

5.3.6. Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.3.7. Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.3.8. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

## **6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

### **6.1. Стороны совместно:**

6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

### **6.2. Стороны договорились:**

6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2.3. Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня в соответствии с пунктом 3.2.28. настоящего коллективного договора.

6.2.4. Не допускать увольнения работников достигших предпенсионного возраста.

6.2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.2.7. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

### **6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Обеспечивать организацию квалифицированными кадрами и создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2. Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях

реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173, 174, 177 Трудового кодекса РФ.

6.3.4. Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам образовательной организации, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ «АО ИОО» и Институте повышения квалификации и переподготовки кадров ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова».

6.3.5. При направлении педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

6.3.6. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.7. Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3.8. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным актом, принимаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 11).

6.3.9. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.10. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.

6.3.11. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

#### **6.4. Организация Профсоюза:**

6.4.1. Своевременно направлять мотивированное мнение при утверждении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

6.4.2. Представлять интересы работников–членов Профсоюза при прохождении ими аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.4.3. Проводить проверки соблюдения законодательства при направлении работников в командировки.

6.4.4. Делегировать своих представителей в состав аттестационной комиссии.

6.4.5. Осуществлять контроль соблюдения прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

6.4.6. При выявлении нарушений законодательства направлять работодателю предписания об устранении выявленных нарушений.

6.4.7. Защищать права работников-членов профсоюза на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

6.4.8. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся повышения квалификации, аттестации работников образования.

### **7. ОХРАНА ТРУДА**

#### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в учреждении.

7.1.3. В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ создает службу охраны труда (или вводит должность специалиста в области охраны труда в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек).

7.1.4. Создаёт на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.5. В соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н разрабатывает и утверждает с учётом мнения профсоюзного комитета Положение о комиссии по охране труда.

7.1.6. Обеспечивает условия работы комиссии по охране труда: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.7. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.8. Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

7.1.9. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.

7.1.10. Разрабатывает с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

7.1.11. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.12. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.1.14. Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.1.15. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

7.1.16. Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.18. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 214 ТК РФ).

7.1.19. За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами (Приложения № 12 и №13).

7.1.20. Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

7.1.21. Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и

(или) опасных условиях труда.

7.1.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 216.1 ТК РФ).

7.1.23. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.24. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.25. Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.26. Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного должностного оклада или ставки заработной платы.

7.1.27. Устанавливает уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них дополнительных обязанностей стимулирующие выплаты в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.1.28. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на проведение периодических медицинских осмотров сотрудниками, охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

7.1.29. Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.1.30. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств

социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.31. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.32. Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Социального фонда России, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

#### **Организация Профсоюза:**

7.1.33. Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

7.1.34. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.1.35. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.1.36. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

7.1.37. Добивается выполнения Соглашения по охране труда в полном объёме.

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

7.1.39. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.1.40. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.1.41. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

7.1.42. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.1.43. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.1.44. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.1.45. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Работник в области охраны труда обязан** (ст. 215 Трудового кодекса РФ):

7.1.46. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

7.1.48. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.49. 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, проверку знания требований охраны труда;

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

7.1.51. проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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.

7.1.52. 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;

7.1.53. 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, 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;

**7.2. Работодатель имеет право:**

- а) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- б) вести электронный документооборот в области охраны труда;

в) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

**7.3. Работник имеет право на:** (ст.ст. 216, 216.1, 216.2, 216.3 Трудового кодекса РФ)

7.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

7.3.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.3.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

7.3.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

7.3.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

7.3.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также



в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

7.3.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.3.13. На получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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.

7.3.14. На санитарно-бытовое обслуживание за счет работодателя в соответствии с требованиями охраны (оборудованное санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой).

7.3.15. На перевозку в медицинские организации или к месту жительства, если он является пострадавшим в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **7.4. Комиссия по охране труда**

7.4.1. Создаётся на паритетных основах из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.4.2. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда, разработанным работодателем на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 г. № 650н, и принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.4.3. Организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение

проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда настоящего коллективного договора и соглашения по охране труда.

7.4.4. Является составным элементом системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

7.4.5. Реализует решение следующих задач:

- а) разработка программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- б) участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- в) участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- г) проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- д) участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- е) участие в оценке профессиональных рисков;
- ж) подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- з) участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **8.1. Стороны договорились:**

8.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

8.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с увольнением в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от её вида;

8.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

8.1.1.3. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

8.1.1.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

8.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения

- (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;
- 8.1.1.7.если педагогическим работникам до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось не более одного года;
- 8.1.1.8.возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
- 8.1.1.9.выявления допущенного руководителем образовательной организации нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 8.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
- 8.1.1.11. при истечении действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

8.1.2. В целях повышения заинтересованности работников образовательной организации при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

№ П/П	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель физкультуры, педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель черчения
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, учитель черчения
	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер

9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель изобразительного искусства, черчения, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый

8.1.3. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший

тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4. В случае введения отдельным работникам режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, не связанным с отдыхом и питанием, работникам производится компенсация в виде надбавки в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый установленный в течение недели перерыв, составляющий два и более часа подряд, не связанный с отдыхом и питанием.

8.1.5. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.6. В случае прохождения периодических и (или) внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму в нерабочее время работникам производится компенсация в виде доплаты или дополнительного времени отдыха. За каждый час нерабочего времени, затраченного работником на прохождение периодического или внеочередного медицинского осмотра, обучения санитарно-гигиеническому минимуму, работнику устанавливается доплата в размере среднего часового заработка или предоставляется один час дополнительного времени отдыха. Конкретный вид и размер компенсации определяется по соглашению сторон трудового договора.

8.1.7. Дистанционным работникам, работникам, временно работающим дистанционно, выплачивается компенсация за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, порядок, сроки и размеры которых определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.1.8. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ.

8.1.9. Работники (их несовершеннолетние дети) один раз в два года имеют право на компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за

исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

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

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников производится независимо от времени использования отпуска работниками.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- за работниками, находящимися в отпуске без сохранения заработной платы;
- за работниками, находящимися в учебном отпуске.

Работники имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

8.1.10. Работнику, по его письменному заявлению, для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, размер которого зависит от вида транспорта, которым работник воспользовался, но не менее 2 календарных дней. Данный отпуск не засчитывается в срок ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на данную льготу возникает у работника, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы), а далее - начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы, независимо от времени фактического использования отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно является целевым, то есть не сохраняется, если работник им своевременно не воспользовался. Отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно включается в стаж работы, дающий право на отпуск и компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах к месту использования отпуска и обратно.

8.1.11. Работникам и членам их семей в случае переезда из района Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на компенсацию расходов стоимости проезда и стоимости провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с организацией, финансируемой из местного бюджета. Порядок предоставления гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом, лица, работающим в

организациях, финансируемых из местного бюджета, определен Решением Совета депутатов Северодвинска от 24.06.2021 № 357 «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, расположенных на территории городского округа Архангельской области «Северодвинск».

8.1.12. Учителям, приглашенным на работу в Северодвинск, имеющим высшее или среднее педагогическое образование, не имеющим постоянной регистрации в Северодвинске, у которых отсутствует в собственности или пользовании (по договору найма) жилое помещение в Северодвинске, впервые приступившим к работе не ранее 1.08.2020 года на условиях полного рабочего времени, выплачивается денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений на территории городского округа Архангельской области «Северодвинск». Порядок предоставления компенсации определен в нормативном правовом акте Администрации городского округа Архангельской области «Северодвинск» (постановление Администрации Северодвинска №294-па от 17.06.2020г.).

8.1.13. Работники имеют право использовать дни на дорогу к месту проведения отпуска и обратно (до 6 дней). Ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 128, ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ). Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

8.1.14. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и ведомственным наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.15. При наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, компенсировать работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения за счет в порядке и размерах, предусмотренных Положением о порядке расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, принятым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.16. Распределять и выдавать путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, с участием профсоюза и комиссии по социальному страхованию образовательного учреждения.

8.1.17. Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

8.1.18. С учетом производственных и финансовых возможностей работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

8.1.19. Педагогическим работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (например):

8.1.19.1. при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

8.1.20. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает



дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и (или) по представлению комиссии по социальному страхованию, с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.1.21. При наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в образовательной организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с:

50-летием – в размере 1000 рублей;

55-летием – в размере 1000 рублей;

60-летием – в размере 1000 рублей и т.д.

8.1.22. Работодатель выделяет средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и работы с неработающими ветеранами труда образовательного учреждения (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

8.1.23. Стороны способствуют проведению конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, турслётов, Дней здоровья.

8.1.24. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах.

8.1.25. Работодатель предоставляет, по представлению профсоюзного комитета, администрации дополнительные дни отдыха работникам, активно участвующим в конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиадах, турслётах, Днях здоровья.

## **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

8.2.1.1. материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;

8.2.1.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья; выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда, с учетом Положения о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в образовательной организации (Приложение № 14).

8.2.2. Предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

– донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ);

8.2.3. Предоставлять работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (сovid-19), дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день (дни) проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем, порядок предоставления которых, определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.4. Производить выплату выходного пособия в размере двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника образовательной организации от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

8.2.5. Предоставлять по письменному заявлению дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет.

8.2.6. Сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

8.2.7. Сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения.

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

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

В случае, предусмотренном частью второй статьи 318 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. (ст. 318 ТК РФ);

8.2.9. Производить выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника образовательной организации от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

8.2.10. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день один раз в месяц без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом.

8.2.11. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

8.2.12. Выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.13. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

8.2.14. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.2.15. Своевременно перечислять средства в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – социальный фонд России) в размерах, определяемых законодательством.

8.2.16. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в социальный фонд России.

8.2.17. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

### **8.3. Профсоюзная организация обязуется:**

8.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

8.3.3. Содействовать обязательному медицинскому страхованию работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.3.4. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3.5. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную страховую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Социального фонда России в назначении данной пенсии.

8.3.6. Способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Социального фонда России, Архангельской межрегиональной организацией Общероссийского Профсоюза образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

8.3.7. Способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

8.3.8. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.9. Ходатайствовать по письменному заявлению работников – членов Профсоюза перед вышестоящей профсоюзной организацией о предоставлении указанным работникам беспроцентных займов из средств вышестоящей профсоюзной организации.

8.3.10. Выделять средства профсоюзной организации на проведение культурно-

массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

### **9.1. Стороны договорились:**

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечивать их правовую и социальную защищенность.

9.1.2. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, городского округа Архангельской области я «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

### **9.2. Работодатель:**

9.2.1. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30%) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.2. Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), вступающей в трудовые отношения с образовательной организацией.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80%.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80% надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

9.2.3.1. организует работу по формированию и обучению кадрового резерва

- руководителя учреждения и администрации из числа молодых педагогов;
- 9.2.3.2. закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в образовательной организации, устанавливает наставникам доплаты за работу с молодежью в размере 5% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- 9.2.3.3. предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

### **9.3. Профсоюзная организация:**

- 9.3.1. Способствует развитию системы наставничества в образовательной организации.
- 9.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением прав молодых специалистов, работников в возрасте до 35 лет, состоящих в Профсоюзе, на повышенную оплату труда.
- 9.3.3. Защищает профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы молодых работников – членам Профсоюза через комиссию по трудовым спорам, в суде.
- 9.3.4. Способствует профессиональному становлению молодых педагогов через привлечение их к участию в конкурсах профессионального мастерства.
- 9.3.5. Способствует развитию лидерских качеств у работников из числа молодёжи через их участие в работе Молодёжного совета СГО ПРНО и мероприятиях, организуемых профсоюзом для молодёжи.
- 9.3.6. Способствует организации досуга, развитию творчества, приобщению молодых работников – членам Профсоюза к физкультуре и спорту.

## **10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

### **10.1. Стороны договорились:**

- 10.1.1. Работодатель включает представителей выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).
- 10.1.2. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 Трудового кодекса РФ.
- 10.1.3. Профсоюзная организация и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч.2 ст. 370 Трудового кодекса РФ).
- 10.1.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.
- 10.1.6. В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или

заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственная инспекция труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

10.1.7. Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.8. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудового кодекса РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 Трудового кодекса РФ).

10.1.9. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут производить в строгом соответствии с Трудового кодекса РФ в случаях:

10.1.9.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.1.9.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.1.9.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 Трудового кодекса РФ);

10.1.9.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

**11.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:**

11.2.1. Соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза

образования, создание условий для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2.2. Предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

11.2.3. Заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом.

11.2.4. Способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.2.5. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

11.2.6. На основании решения общего собрания работников (от 17.01.2019 г., протокол № 1) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудового кодекса РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету.

11.2.7. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с Трудового кодекса РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:



11.5.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 Трудового кодекса РФ).

11.5.2. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 Трудового кодекса РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.5.5. Безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету) помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на сайте образовательной организации.

11.5.6. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5.7. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

11.5.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации.

11.5.9. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

11.5.10. Способствовать обеспечению участия представителей выборных

профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

11.5.11. Признавать значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа.

11.5.12. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка:

11.5.12.1. членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

11.5.12.2. членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также работников, являющиеся внештатными правовыми инспекторами, членами Советов и Президиумов Архангельской межрегиональной и Северодвинской городской организаций Общероссийского Профсоюза образования, Центрального Совета Профсоюза на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом;

11.5.12.3. членов Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, региональных, территориальных соглашений на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности.

11.5.13. Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

11.5.14. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.5.15. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

11.5.16. включать представителей профсоюзной организации в состав:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по премированию;
- экспертной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;

– комиссии по социальному страхованию.

11.5.17. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, перечень которых представлен в Приложении № 2, с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом).

11.5.18. С учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом) рассматривать вопросы, перечень которых представлен в Приложении № 2.

11.5.19. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в образовательной организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.6 Отраслевого территориального соглашения).

11.5.20. При привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.7 Отраслевого территориального соглашения).

11.5.21. При увольнении по инициативе работодателя, переводе на другую работу уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, при привлечении их к дисциплинарной ответственности помимо соблюдения общего порядка необходимо получить предварительное согласие профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5.22. Производить увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий помимо общего порядка с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. помимо общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

11.5.23. Предоставлять работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность).

## **12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО**

## ДОГОВОРА

12.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений могут проявлять как представители работников (профсоюзный комитет), так и представители работодателя (директор), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале (возобновлении) коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.

12.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

12.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

12.7. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

12.8. На время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) лица, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, на срок не более трёх месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.39 Трудового кодекса РФ).

12.9. Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст.40 Трудового кодекса РФ).

12.10. Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл.61 Трудового кодекса РФ).

12.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.12. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

12.13. Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.14. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

12.15. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 Трудового кодекса РФ).

12.16. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст.54 Трудового кодекса РФ).

12.17. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

12.18. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

12.19. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.20. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2023 года (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения».

13.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников,

знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.8. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.9. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**  
**в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении**  
**«Морская кадетская школа имени**  
**адмирала Котова Павла Григорьевича»**  
**городского округа Архангельской области «Северодвинск»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МАОУ «Морская кадетская школа» (далее Комиссия) является органом системы социального партнерства на уровне образовательной организации.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, городского округа Архангельской области «Северодвинск», Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, отраслевыми территориальными соглашениями.

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

**2. Цели и задачи комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. регулирование социально-трудовых отношений в образовательной организации через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию коллективного договора;

2.1.2. содействие урегулированию коллективных трудовых споров в образовательной организации.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

2.2.1. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

2.2.2. контроль за выполнением коллективного договора;

2.2.3. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательной организации, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании; территориальными соглашениями, коллективным договором;

- 2.2.4. обсуждение проектов локальных нормативных актов образовательной организации, связанных с социально-трудовыми отношениями работников;
- 2.2.5. изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в образовательных организациях;
- 2.2.6. согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;
- 2.2.7. подготовка коллективного договора на следующий срок.

### **3. Права комиссии**

- 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:
  - 3.1.1. координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий, предотвращению коллективного и индивидуальных трудовых споров в образовательной организации;
  - 3.1.2. контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, приводящих к нарушению коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективного трудового спора;
  - 3.1.3. получать информацию о социально-экономическом положении в образовательной организации, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
  - 3.1.4. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

### **4. Организация деятельности Комиссии**

- 4.1. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей сторон коллективного договора и действует в соответствии с настоящим Положением.
- 4.2. Представители сторон делегируются в состав Комиссии сторонами коллективного договора.
- 4.3. Состав Комиссии утверждается распоряжением работодателя.
- 4.4. В течение срока полномочий Комиссии стороны вправе отзывать своих представителей и делегировать в состав Комиссии новых представителей.
- 4.5. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии – директор (заведующий) и председатель первичной профсоюзной организации.
- 4.6. Сопредседатели Комиссии на паритетных началах:
  - 4.6.1. председательствуют на заседаниях Комиссии;
  - 4.6.2. утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания Комиссии;
  - 4.6.3. ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов Комиссии, определяют результаты их голосования;
  - 4.6.4. совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии;
  - 4.6.5. распределяют обязанности между членами Комиссии;



4.6.6. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.7. В случае отсутствия сопредседателя Комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя Комиссии.

4.8. На первом заседании Комиссия избирает из своего состава секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний Комиссии.

4.9. Секретарь Комиссии:

4.9.1. формирует проект повестки дня заседания Комиссии;

4.9.2. ведет протоколы заседаний Комиссии;

4.9.3. осуществляет непосредственный подсчет голосов членов Комиссии;

4.9.4. оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии.

4.10. Члены Комиссии:

4.10.1. вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию Комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;

4.10.2. обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;

4.10.3. вправе в случае несогласия с принятым Комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу Комиссии;

4.10.4. не вправе передавать право участия в заседании Комиссии иным лицам.

4.11. По инициативе сопредседателей Комиссии в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать работники образовательной организации, должностные лица исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.12. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости с учетом потребности оперативного решения возникающих вопросов.

## **5. Срок полномочий комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия Комиссии продлеваются на тот же срок.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,  
принимаемых (утверждаемых) работодателем с учетом мнения профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной организации  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»  
городского округа Архангельской области «Северодвинск»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Должностные инструкции.
3. Положения, правила и инструкции по охране труда.
4. Положение о системе оплаты труда.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
6. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
7. Положение о расходовании экономии средств, предусмотренных на оплату труда.
8. Положение о порядке осуществления выплат социального характера.
9. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере.
10. Локальный нормативный акт по вопросам направления работников в служебные командировки.
11. Форма расчетного листка по заработной плате.
12. Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения.
13. Штатное расписание.
14. Тарификационные списки педагогических работников.
15. Расписание учебных занятий.
16. Графики сменности работы.
17. График отпусков работников.
18. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
19. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
20. Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, о необходимых образовательной организации профессиях и специальностях.
21. Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации педагогических работников.
22. Положение о работе с персональными данными работников.

23. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
24. Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.
25. Положение о комиссии по охране труда.
26. Перечни профессий или должностей работников, которым бесплатно выдаются СИЗ, смывающие и (или) обезвреживающие средства.
27. Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **вопросов, рассматриваемых с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

1. Ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев и его отмена (ст. 73 ТК РФ).
2. Увольнение членов профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81, п. 3 ч. 1 ст. 81, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 82, ст. 374, ст. 375, ст. 376 ТК РФ).
3. Привлечение работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).
4. Утверждение расписания занятий.
5. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
6. Распределение учебной нагрузки.
7. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
8. Привлечение к работе в выходные и предпраздничные дни (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).
9. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
10. Установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (ст. 135 ТК РФ).
11. Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
12. Конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ).
13. Конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
14. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
15. Введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).
16. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).
17. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
18. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ).
19. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых образовательной организации профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
20. Создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

**ПОРЯДОК**  
**участия первичной профсоюзной организации муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»**  
**городского округа Архангельской области «Северодвинск»**  
**в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов,**  
**касающихся трудовых, социально-экономических прав**  
**и интересов работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми территориальными соглашениями, определяет порядок участия первичной профсоюзной организации МАОУ «Морская кадетская школа» (далее – Организация профсоюза) в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации.

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права Организации профсоюза на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации.

**2. Участие Организации профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников**

2.1. Для разработки и подготовки проектов локальных нормативных актов работодатель создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители Организации профсоюза.

2.2. Работодатель информирует Организацию профсоюза о разрабатываемых проектах локальных нормативных актов.

2.3. Организация профсоюза в целях обеспечения реализации права на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательной организации:

- формирует и направляет работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов;
- приглашает представителей работодателя на собрания, совещания, заседания профсоюзного комитета Организации профсоюза для формирования предложений о принятии локальных нормативных актов.

2.4. В период разработки локальных нормативных актов Организация профсоюза вправе вносить предложения и замечания по проектам локальных нормативных актов, в том числе во время работы комиссий и рабочих групп, на совещаниях, общих собраниях работников.

В случае направления работодателю мотивированного мнения Организации профсоюза по проекту локального нормативного акта последующие предложения и замечания по данному проекту вносятся письменно.

2.5. Работодатель обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний Организации профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами локальных нормативных актов.

### **3. Учет мнения Организации профсоюза при принятии локальных нормативных актов**

3.1. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отраслевыми территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором, при принятии локальных нормативных актов соблюдает порядок учета мнения Организации профсоюза.

3.2. Перед принятием соответствующего локального нормативного акта работодатель направляет проект локального нормативного акта и пояснительную записку к нему в профсоюзный комитет Организации профсоюза.

Проект локального нормативного акта и пояснительная записка к нему направляются в адрес Организации профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

3.3. Профсоюзный комитет Организации профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта направляет в адрес работодателя мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение Организации профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

3.4. Мотивированное мнение Организации профсоюза может выражать:

- 1) согласие с решением работодателя о принятии нормативного правового акта;
- 2) несогласие с решением работодателя о принятии нормативного правового акта;
- 3) конкретные предложения по совершенствованию проекта локального нормативного акта.

3.5. В случае несогласия с мнением Организации профсоюза, работодатель в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с Организацией профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.6. Работодатель уведомляет Организацию профсоюза о времени и месте проведения консультации.

3.7. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

3.8. Организация профсоюза вправе обжаловать локальный нормативный акт, принятый в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Порядка, в государственную инспекцию труда или в суд.

3.9. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения Организации профсоюза, не подлежат применению.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о защите персональных данных работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича»**  
**городского округа Архангельской области «Северодвинск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящим Положением определяется порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» городского округа Архангельской области «Северодвинск» (далее - Школа), а также ведения их личных дел (в случае, когда они ведутся) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Перечнем сведений конфиденциального характера, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188, Федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральным законом от 22.10.2004 №125-ФЗ (ред. от 04.12.2006) «Об архивном деле в Российской Федерации».

1.2. В настоящем Положении будут использоваться следующие термины и определения:

**Работник** — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем.

**Персональные данные работника** — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы). Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации.

**Конфиденциальная информация** — это информация (в документированном или электронном виде), доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Обработка персональных данных работника** — действия (операции) с персональными данными, получение, систематизация, хранение, уточнение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника, включая уничтожение персональных данных.

**Защита персональных данных работника** — деятельность работодателя,

работников, их представителе по обеспечению с помощью локального регулирования порядка обработки персональных данных и организационно-технических мер конфиденциальности информации о конкретном работнике, полученной работодателем в связи с трудовыми отношениями.

## **2. Сбор, обработка и защита персональных данных работника**

2.1. Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации, то есть порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством Российской Федерации и осуществляется с соблюдением строго определенных правил и условий. Данные требования установлены статьей 86 Трудового кодекса Российской Федерации и не подлежат изменению, исключению, так как являются обязательными для сторон трудового отношения.

2.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

2.2.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества работодателя, работника и третьих лиц.

2.2.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2.3. Все персональные данные работника следует получать лично у работника.

2.2.4. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

2.2.5. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия в случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации.

2.2.6. До получения согласия работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, характере подлежащих получению персональных данных (например, оформление запроса на прежнее место работы работника в целях выяснения его профессиональных качеств; запроса в учебное заведение о подлинности документа об образовании и т.п.) и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

2.2.7. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской



Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

2.2.8. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

2.2.9. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных электронно или в результате их автоматизированной обработки.

2.3. При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- в отдельных случаях с учетом специфики работы действующим законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (например, медицинское заключение для лиц в возврате до 18 лет; для лиц, работающих в образовательном учреждении, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта; документы об ученой степени, ученом или почетном звании, инвалидности и другие документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации).

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. В целях предоставления установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций при заключении трудового договора и в ходе трудовой деятельности может возникнуть необходимость в предоставлении работником документов:

- о возрасте детей;
- о беременности женщины;
- об инвалидности;
- о донорстве;

- о составе семьи;
- о необходимости ухода за больным членом семьи;
- прочие.

2.6. После того, как будет принято решение о приеме работника на работу, а также впоследствии в процессе трудовой деятельности к документам, содержащим персональные данные работника, также будут относиться:

- трудовой договор и приказ о приеме на работу;
- приказы о поощрениях и взысканиях, применяемых к работнику;
- приказы об изменении условий трудового договора;
- приказ о прекращении трудового договора;
- карточка унифицированной формы Т-2, утвержденная постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1;
- информация, содержащаяся в трудовой книжке;
- информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;
- информация об образовании, о квалификации;
- информация медицинского характера;
- информация, содержащаяся в документах воинского учета;
- другие документы.

2.7. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом не менее чем за три рабочих дня и от него должно быть получено письменное согласие (либо письменный отказ), которое работник должен дать в течение пяти рабочих дней с момента получения от работодателя соответствующего уведомления.

В письменном уведомлении работодатель должен поставить работника в известность о последствиях отказа в даче им согласия на получение персональных данных, включая отказ в приеме на работу.

2.8. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.9. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. Работники и их представители в лице выборного профсоюзного органа, должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также осведомлены об их правах и обязанностях в этой области.

2.11. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны. Если в трудовом договоре будет содержаться норма об отказе работника от данного права, то в этой части трудовой договор будет считаться недействительным.

2.12. Работодатели, работники и выборные профсоюзные органы должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

### **3. Хранение персональных данных работника**

3.1. Сведения о работниках Школы хранятся на бумажных носителях в помещениях архива и приёмной. Для этого - используются специально оборудованные шкафы и сейфы, которые запираются. Сведения о работниках располагаются в алфавитном порядке. Ключи от помещений архива и приёмной и сейфов, в которых хранятся сведения о работниках учреждения, находятся у директора Школы, секретаря. Личные дела, личные карточки формы Т-2 уволенных работников хранятся в архиве 75 лет.

3.2. Конкретные обязанности по хранению личных дел работников, заполнению, хранению и выдаче трудовых книжек (дубликатов трудовых книжек), иных документов, отражающих персональные данные работников, возлагаются на работников приказом работодателя и закрепляются в трудовых договорах, заключаемых с ними, и должностных инструкциях.

3.3. Сведения о работниках учреждения могут также храниться на электронных носителях, доступ к которым ограничен паролем.

3.4. Работодатель обеспечивает ограничение доступа к персональным данным работников лицам, не уполномоченным законом либо работодателем для получения соответствующих сведений.

**3.5. Доступ к персональным данным работников без специального разрешения имеют работники, занимающие в Школе следующие должности:**

- директор;
- заместители директора;
- работники бухгалтерии;
- секретарь;
- делопроизводитель.

3.6. При получении сведений, составляющих персональные данные работника, указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, заданий. Ознакомление с документами лиц, имеющих на это право, осуществляется под наблюдением работника, ответственного за сохранность сданных документов. Остальные работники имеют право знакомиться только со своими документами, отражающими персональные данные.

### **4. Передача персональных данных работника.**

4.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом. (Например, несчастный случай на производстве обязывает работодателя при необходимости доставить пострадавшего в учреждение здравоохранения, немедленно проинформировать родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные Трудовым

кодексом Российской Федерации (ст. 228 ТК РФ), иными федеральными законами; о случаях острого отравления работодатель сообщает в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора).

Учитывая, что Трудовой кодекс Российской Федерации не определяет критерии ситуаций, представляющих угрозу жизни или здоровью работника, работодатель в каждом конкретном случае делает самостоятельную оценку серьезности, неминуемости, степени такой угрозы.

По общему праву (без письменного согласия) получать персональные данные работников на основании закона могут:

- Налоговые органы Российской Федерации;
- Государственная инспекция труда;
- Профессиональные союзы и профсоюзные правовые инспектора;
- Правоохранительные органы Российской Федерации (прокуратура и органы внутренних дел);
- Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- Фонд обязательного медицинского страхования.

4.1.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

4.1.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одного работодателя в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (например, допустимо обращение за информацией о состоянии здоровья беременной женщины при решении вопроса о ее переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных техногенных факторов).

4.1.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

4.2. Данные требования установлены статьей 88 Трудового кодекса Российской Федерации не подлежат изменению, исключению, так как являются обязательными для сторон трудовых отношений.

## **5. Обязанности работника и работодателя**

5.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работник обязан:

5.1.1. При приеме на работу предоставить работодателю полные и достоверные данные о себе.

5.1.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные работника, незамедлительно предоставить данную информацию работодателю.

5.2. В целях обеспечения защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина,

в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну работодатель обязан:

5.2.1. Осуществлять защиту персональных данных работника от неправомерного использования и утраты.

5.2.2. Обеспечить хранение первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, к которой, в частности, относятся документы по учету кадров, документы по учету использования рабочего времени и расчетов с работниками по оплате труда и другие.

5.2.3. Заполнение документации, содержащей персональные данные работника, осуществлять в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 №1.

5.2.4. По письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдавать последнему копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

5.2.5. Вести учет передачи персональных данных работника третьим лицам путем ведения соответствующего журнала, отражающего сведения о поступившем запросе (кто является отправителем запроса, дата его поступления работодателю), дату ответа на запрос, какая именно информация была передана либо отметку об отказе в ее предоставлении, либо ограничиваться помещением в личное дело работника выписок, копий документов и т.п., отражающих сведения о поступившем запросе и результатах его рассмотрения.

5.2.6. В целях обеспечения сохранности документов по личному составу увольняемых работников в случае реорганизации и ликвидации Школы, а также социальной защищенности граждан, выполняющих работу по трудовому договору, включать в свои учредительные документы правила учета и сохранности документов по личному составу, а также своевременной передачи их на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица (распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.03.1994 № 358-р «Об обеспечении сохранности документов по личному составу»).

5.2.7. В случае реорганизации или ликвидации Школы учет и сохранность документов по личному составу, порядок передачи их на государственное хранение осуществлять в соответствии с правилами, предусмотренными учредительными документами.

## **6. Права работников в целях защиты персональных данных**

6.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

6.1.1. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, в частности работник, имеет право знать, кто и в каких целях использует или использовал его персональные данные.

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

6.1.3. Определение представителей для защиты своих персональных данных;

6.1.4. Доступ к относящимся к ним медицинским данным;

6.1.5. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

6.1.6. Требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

6.1.7. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

## **7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника**

7.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Неправомерный отказ работодателя исключить или исправить персональные данные работника, а также любое иное нарушение прав работника на защиту персональных данных влечет возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда.

## **8. Заключительные положения**

- 8.1. Настоящее Положение принимается с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Школы.
- 8.2. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников персонально под подпись.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Морская кадетская школа имени адмирала**  
**Котова Павла Григорьевича»**  
**городского округа Архангельской области «Северодвинск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» городского округа Архангельской области «Северодвинск» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», других нормативно-правовых документов Российской Федерации, Устава муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Морская кадетская школа имени адмирала Котова Павла Григорьевича» городского округа Архангельска «Северодвинск» (далее - Устава Школы).

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

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

– дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;



- образовательная организация - образовательная организация, действующее на основании Устава (далее - образовательное учреждение, учреждение);
- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную подразделом 2 раздела I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225.
- представитель работодателя – директор школы или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательной организации;
- представитель работников – первичная профсоюзная организация в лице выборного органа первичной профсоюзной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;
- сведения о трудовой деятельности - информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, включающая информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная ТК РФ и иными федеральными законами;
- дистанционная работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила распространяются на всех работников Школы и являются обязательными для исполнения всеми работниками Школы.

1.7. Копия Правил размещается на официальном сайте школы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

### **2.1. Порядок приема на работу**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

2.1.2. Директор Школы принимает работника на работу в Школу на основании штатного расписания Школы, утвержденного приказом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

2.1.3. Лица, поступающие на работу в Школу, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.4. 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать настоящие Правила.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.1.5. В трудовой договор в соответствии со статьей 57 ТК РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- документ, удостоверяющий личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика-работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием (наименование должности должно соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н, номенклатуре, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225; профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием

для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (*если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя*);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, дистанционный, другой характер работы);

– рабочее место и условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.6. В трудовом договоре конкретизируются условия оплаты труда работников, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, т.е. включаются, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, следующие сведения и условия:

– объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при тарификации;

– конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемого работнику в соответствии с Положением о СОТ и занимаемой им должности;

– виды и конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам;

– конкретный размер, условия, порядок установления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

– конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад;

2.1.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, выбранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, бухгалтера - не более шести месяцев.

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

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

2.1.9. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, в личном деле работника, другой - у работника.

2.1.10. Трудовым договором может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное

условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

2.1.11. При приеме на работу работников в возрасте до 18 лет учитываются особенности регулирования их труда, установленные главой 42 ТК РФ и другими нормативными правовыми актам (Приложение № 2 к коллективному договору).

2.1.12. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331, 351.1 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.12.1. На педагогические должности могут приниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (ч. 1 ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.12.2. К занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

2.1.12.3. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.12.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

2.1.12.4.1. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.1.12.4.2. имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 8.1.8.2;

2.1.12.4.3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в подпункте 2.1.8.1.2;

2.1.12.4.4. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.1.12.4.6. не сделавшие профилактические прививки (абз. 4 п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ, п. 12 «Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок», утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N825).

2.1.12.5. Лица, из числа указанных в подпункте 2.1.12.4.2 настоящих Правил, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.12.6. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 351.1 ТК РФ.

2.1.12.7. Работодатель обязан не допускать к работе работника, если от правоохранительных органов получены сведения о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ (п. 11 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 1, утвержденного Президиумом ВС РФ 16.02.2017).

2.1.12.8. В трудовом договоре с педагогическими работниками отражаются следующие особенности:

- наименование должности, соответствующее номенклатуре, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02. 2022г. №225;
- объем учебной (педагогической) нагрузки (ст. 333 ТК РФ);
- условие о сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 333 ТК РФ), о прохождении аттестации;
- продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ).

2.1.12.9. Работники образовательного учреждения имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Работа по совместительству педагогических работников и работников культуры, регулируется гл. 44 ТК РФ и с учетом особенностей, определенных Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Не являются совместительством следующие виды работ педагогических работников:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа, выполняемая учителями, учителями-дефектологами, учителями-логопедами, преподавателями-организаторами (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителями физического воспитания, мастерами производственного обучения, воспитателями и другими педагогическими работниками образовательных организаций общего образования и иных детских учреждений другая регулярная педагогическая работа в той же организации;
- выполнение педагогическими работниками в той же организации без занятия штатной должности обязанностей по заведованию кабинетами, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой обучающихся, проверка письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию, классное руководство и др.;
- работа за дополнительную оплату в том же образовательной организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Данные виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время.

Выполнение указанных видов работ не является совместительством, а, следовательно, не требует заключения отдельного трудового договора (п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41). Условия выполнения этого вида работы определяются трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему.

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

2.1.12.10. Работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 ФЗ № 273 – ФЗ от 29.12.12г., ст. 69 и 220 ТК РФ).

По результатам медосмотров могут быть выявлены медицинские противопоказания для осуществления педагогической деятельности, перечень которых предусмотрен законодательством РФ. Работники образовательного учреждения проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, осуществляются за счет средств работодателя (ст. 220 ТК РФ).

2.1.13. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;



- 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Если трудовой договор заключается путем обмена электронными документами с лицом, поступающим на дистанционную работу, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.1.14. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.15. Если трудовой договор заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. При этом в качестве места заключения трудового договора, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора указывается место нахождения работодателя.

2.1.16. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, 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 Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.17. По соглашению сторон трудового договора сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора.

2.1.18. 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.

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

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

Работодатель обязан запросить у работника письменное согласие на обработку его персональных данных (и передачу этих данных третьим лицам в случаях, предусмотренных законодательством) необходимых работодателю для регулирования трудовых отношений.

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

2.1.21. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором, а в случае, когда в трудовом договоре не определён день начала работы – на следующий день после вступления трудового договора в силу. Если работник не приступил к работе, то трудовой договор аннулируется, т.е. считается незаключенным.

2.1.22. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.23. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться с его письменного согласия на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в российской Федерации»).

2.1.24. В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

2.1.25. Работник за пределами своего рабочего времени может осуществлять дополнительную работу по замещаемой или иной должности (профессии) на условиях совместительства как внутри учреждения, так и за его пределами.

В случае выполнения работником дополнительной работы в образовательной организации на условиях совместительства с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

2.1.26. За работниками при направлении их в служебные командировки для обучения по охране труда, по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, а также для прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму, участия в аттестационных процедурах сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Порядок направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяют в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.1.28. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется, в ред. ФЗ от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>1</sup>.

2.1.29. Трудовые книжки работников хранятся у работодателя. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.30. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>2</sup>.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.31. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, положением о системе оплаты труда, должностными инструкциями, нормами профессиональной этики педагогических работников<sup>3</sup> иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.32. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.1.33. После подписания трудового договора перед тем, как работник приступит к работе, работодатель обязан провести с работником обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, при необходимости, стажировку на рабочем месте, а в течение месяца после того, как работник приступил к работе - инструктаж по гражданской обороне.

## **2.2. Гарантии при приеме на работу**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения,

---

1 См. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

2 Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

3 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20. августа 2019г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

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

### **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

– изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

– перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

– реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в образовательной организации;

– изменения в осуществлении образовательного процесса в образовательной организации (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод 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 (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.3.7. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в образовательной организации и не освобожденных от основной работы, уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (п. 12.6.6 Отраслевого территориального соглашения, ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

2.3.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.9. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.10. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник (работники) могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия

указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника (работников) на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника, а также внесение изменений в трудовой договор на такой перевод не требуется.

Перевод осуществляется на основании приказа работодателя о временном переводе на дистанционную работу, изданного с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и должен содержать:

- обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работника (работников) на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.3.11. Работник в пределах своего рабочего времени может осуществлять дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объема

работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором).

В этом случае в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы путём совмещения должностей (профессий).

2.3.12. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2.4. Прекращение трудового договора**

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден 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.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.



Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. 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 заключении трудового договора.

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.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. При увольнении по инициативе работодателя уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, необходимо получить предварительное согласие профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

Трудовой договор с педагогическим работником в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.11. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.12. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.13. Не является основанием для увольнения педагогических работников, принятых на работу до вступления в силу закона «Об образовании в Российской Федерации», до 1 сентября 2013 года, отсутствие у них среднего профессионального или высшего образования, если их соответствие занимаемой должности подтверждено аттестационной комиссией.

2.4.14. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с

работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

2.4.15. Трудовой договор работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях

2.4.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

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.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.4.17. 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).

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.(часть пятая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

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 отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не

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

2.4.19. При получении трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с увольнением, работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.20. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

3.1.5. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.

3.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

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

3.1.9. На участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах.

3.1.10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.15. На освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1. ТК РФ, коллективным договором.

3.1.16. На дополнительные меры социальной поддержки и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Архангельской области, иными нормативными правовыми актами;

3.1.17. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательной организации, коллективным договором, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

## **3.2. Педагогические работники имеют следующие академические права и свободы**

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

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

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

3.2.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

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

3.2.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

3.2.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

3.2.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

3.2.9. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации.

3.2.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.

3.2.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

3.2.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

### **3.3. Работник обязан**

3.3.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

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

3.3.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.3.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.3.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

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

3.3.8. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя.

3.3.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

3.3.10. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.

3.3.11. В период действия в Российской Федерации и (или) в Архангельской области режима повышенной готовности к противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (или иного инфекционного заболевания) работник обязан выполнять требования Указов Президента России, Губернатора Архангельской области, Роспотребнадзора, распоряжения работодателя и его представителей, в том числе в условиях оптимального режима работы образовательной организации, дистанционной (удаленной) работы, самоизоляции (изоляции или карантина).

3.3.12. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

#### **3.4. Педагогические работники обязаны**

3.4.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

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

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

3.4.4. 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.

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

3.4.6. 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.

3.4.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

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

3.4.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

3.4.11. Соблюдать Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

### **3.5. Работодатель имеет право**

3.5.1. На управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательной организации.

3.5.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

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

3.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд.

3.5.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.5.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

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

3.5.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан**

3.6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

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

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.6.4. Формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности каждого работника и представлять их для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также работнику по его заявлению, поданному в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по электронной почте, не позднее трех рабочих дней со дня подачи данного заявления.

3.6.5. Обеспечивать выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов).

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

3.6.7. В период действия в Российской Федерации и (или) в Архангельской области режима повышенной готовности к противодействию распространению новой



коронавирусной инфекции (или иного инфекционного заболевания) выполнять требования Указов Президента России, Губернатора Архангельской области, Роспотребнадзора, в том числе при необходимости обеспечить оптимальный режим работы образовательной организации:

3.6.7.1. Утвердить программу внепланового инструктажа работников о безопасности исполнения, возложенных на них трудовых обязанностей, в том числе в период временного перевода на дистанционный (удаленный) характер работы, в т.ч. в режиме самоизоляции (изоляции или карантина); организовать проведение внепланового инструктажа с каждым работником под роспись, в том числе путем обмена документами с помощью электронной связи.

3.6.7.2. Максимально сократить массовые мероприятия, совещания, конференции, отменить командировки, за исключением носящих неотложный характер.

3.6.7.3. Ввести для работников гибкий график работы.

3.6.7.4. Разработать и ввести график питания обучающихся и работников, исключив излишнее их скопление в обеденном зале школьной столовой.

3.6.7.5. Не допускать к работе работников с признаками респираторного заболевания, обеспечив проведение входной термометрии.

3.6.7.6. Организовать проветривание классов, кабинетов и других помещений образовательной организации, в которых имеются работающие (каждые два часа); обеспечить работников средствами для дезинфекции рук.

3.6.7.7. В соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора организовать влажную уборку всех помещений образовательной организации и на рабочих местах работников с применением антисептиков (непосредственно на рабочем месте – клавиатура, мышка, стол); минимум раз в сутки проводить уборку всего учебного здания, дезинфицируя дверные ручки, выключатели, поручни, перила, места общего пользования.

3.6.8. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства образования и науки России и Общероссийского Профсоюза образования:

3.6.8.1. При определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками.

3.6.8.2. Возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

3.6.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе в период выполнения трудовых обязанностей дистанционно (удаленно).

3.6.10. Выплачивать дистанционным работникам компенсацию, если для исполнения своих обязанностей они пользуются принадлежащим им либо арендованным ими оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, размер, порядок и сроки выплаты компенсации определяются сторонами трудового договора и закрепляются в трудовом договоре.

3.6.9. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, по гражданской обороне, пожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверки знания работниками требований охраны труда.

3.6.10. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.6.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

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

3.6.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

3.6.16. 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.

3.6.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

3.6.18. Отстранить (не допускать к работе) работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3.6.19. Отстранить (не допускать к работе) работников, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), а также обязательные психиатрические освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, не сделавших профилактические прививки.

3.6.20. Отстранить (не допускать к работе) работников при выявлении у них в соответствии с медицинскими заключениями, выданными в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работниками работы, обусловленной трудовыми договорами.

3.6.21. Не допускать к работе работников, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

3.6.22. Отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпункте 2.1.8.1 настоящих Правил.

3.6.23. Отстранить (не допускать к работе) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6.24. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации.

3.6.25. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников.

3.6.26. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

3.6.27. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Педагогическим работникам запрещается**

3.7.1. Оказывать платные образовательные услуги обучающимся образовательной организации, где он работает, если это приводит к конфликту интересов.

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

3.7.3. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий).

3.7.4. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

3.7.5. Удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.8. Работникам образовательной организации в помещениях образовательной организации и на его территории запрещается**

3.8.1. Курить.

3.8.2. Распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

3.8.3. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

### **3.9. Ответственность сторон трудового договора**

3.9.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.9.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

3.9.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.9.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от фактически не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При

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

3.9.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

3.9.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

##### **4.1. Режим рабочего времени**

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов.

4.1.3. Женщинам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами и нормативно правовыми актами.

4.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.1.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя.

4.1.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать - 8 часов при 36-часовой рабочей неделе.

4.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.8. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется по должности сторож.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работодатель ведёт учёт часов, отработанных работниками в дневное и ночное время.

4.1.9. В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье и устанавливается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям – суббота (ст.100 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность шестого рабочего дня не может превышать пяти часов. (ст. 95 ТК РФ)

4.1.10. Для отдельных категорий работников: административно- управленческого персонала, секретаря, секретаря учебной части, инженера-программиста, лаборанта, бухгалтера, документоведа - делопроизводителя, документоведа, делопроизводителя, библиотекаря, специалиста в области охраны труда, методиста устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.1.11. Режим работы директора образовательной организации, заместителей директора, педагога-организатора, социального педагога, педагога-психолога, педагога – библиотекаря, библиотекаря, бухгалтерии, преподавателя-организатора ОБЖ, делопроизводителя, воспитателя, секретаря, секретаря учебной части, инженера-программиста, лаборанта, техника, , рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений определяется, в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организацией, графиком работы, который объявляется работникам под подпись.

4.1.12. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.1.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Сменная работа устанавливается для следующих категорий работников: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож.

Первая смена: начало – 07.00, окончание 13.30, перерыв на отдых и питание с 10.30 до 11 часов. Вторая смена: начало – 13.00, окончание 19.30, перерыв на отдых и питание с 15.00 до 15.30. Третья смена: начало – 19.00, окончание 07.00, перерыв на отдых и питание с 24.00 до 01.00.

График сменности доводится до сведения работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.14. Работники должны приходить на рабочее место заблаговременно, чтобы приступить к исполнению своих трудовых обязанностей в соответствии с графиком работы (графиком сменности, расписанием занятий, расписанием уроков, графиком дежурства).

4.1.15. С учетом условий работы образовательной организации при выполнении работы по должности сторож не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени и вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.1.16. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.17. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников образовательной организации, занимающих следующие должности: директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед - делопроизводитель, документовед, делопроизводитель, инспектора по кадрам, секретарь, секретарь учебной части, секретарь-делопроизводитель.

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

4.1.18. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и питанием, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Рабочий день считается разделённым на части, если промежуток времени между частями рабочего времени составляет два и более часа подряд.

В исключительных случаях работодатель может с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить отдельным работникам режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, трудовым договором.

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

4.1.19. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается настоящими Правилами, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.20. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.21. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.22. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

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

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

- подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности,
- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся (регулируется самостоятельно работником);

- участие учителей в разработке и ежегодной актуализации рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование с указанием количества часов по каждой теме;
- ежегодная актуализация учителями, профильными специалистами образовательной организации программ работы с отстающими обучающимися, демонстрирующими стабильно низкие образовательные результаты;
- ежегодная актуализация учителями рабочих программ курсов внеурочной деятельности, включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование.
- ведение учителями, в том числе выполняющими дополнительные обязанности по классному руководству, журналов успеваемости (ежедневно) и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме (регулируется локальным нормативным актом организации), а в случае работы в группе продленного дня – журнала группы продленного дня;
- дополнительное проведение ежегодной актуализации учителями – классными руководителями:
  - а) программ (планов работы) с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете (совместно с профильными специалистами образовательной организации);
  - б) планов воспитательной работы учителей – классных руководителей;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся (регулируется локальным нормативным актом организации);
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний (регулируется планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством);
- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (регулируется графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором);
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ) регулируются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором указывается их

содержание, срок выполнения и размер оплаты компенсационной доплаты, начисляемой на минимальный размер оплаты труда);

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

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

4.1.25. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу, и имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, устанавливается дополнительный свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. В этот день педагогическому работнику может быть предоставлен методический день.

Методические дни, как правило, предоставляются и в периоды:

– осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся;

– отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников.

В случае проведения в эти дни (периоды времени) общих собраний работников, педагогических советов, общешкольных мероприятий, мероприятий по плану школы и Управления образования Администрации Северодвинска, других мероприятий, предусмотренных локальными нормативными актами организации, работник обязан присутствовать на них.

Перенос методического дня на другой рабочий день, в случае его совпадения с каким-либо мероприятием, на котором работник присутствовал в свой методический день, с каникулярным временем, с нерабочим праздничным днём, со служебной командировкой и т.д., не производится.

4.1.26. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.1.27. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала данного периода, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.23 настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время или в период отмены учебных занятий).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время и в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул или периодов отмены учебных занятий.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

В вышеуказанные периоды локальными нормативными актами организации и графиками работ педагогическим в соответствии с коллективным договором работникам предоставляются общие методические дни.

Режим рабочего времени руководителя образовательной организации в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности. 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.

4.1.28. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса осуществляется в пределах половины недельной продолжительности их рабочего времени (18 часов);
- в остальную часть рабочего времени осуществляется подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработка, анализ и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации; выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

4.1.29. Режим рабочего времени воспитателя в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

- осуществление присмотра и ухода за детьми в группе продленного дня (норма часов педагогической работы 30 часов в неделю);
- в остальную часть рабочего времени осуществляется дополнительное профессиональное образование, самообразование, подготовка к занятиям с детьми в группе продленного дня, индивидуальная работа с родителями (законными представителями), заполнение отчетной документации; выполнение указанной работы воспитателя может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

4.1.30. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)<sup>4</sup>:

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

---

<sup>4</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

4.1.31. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

## **4.2. Установление учебной нагрузки**

4.2.1. Учебная нагрузка устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

4.2.4. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.5. Без согласия педагогических работников допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогов, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

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

4.2.7. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.8. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под подпись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

Распределение учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до ухода педагогических работников в отпуск.

4.2.9. Распределение учебной нагрузки производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методических объединений учителей.

4.2.10. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.11. Директор, его заместители и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

К времени отдыха относятся:

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

4.3.2. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

4.3.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.3.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

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

4.3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.3.7. Привлечение работников к работе в эти дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей, олимпиад, конкурсов, соревнований и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.3.8. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.9. По письменному заявлению работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорок лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год.

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.

Работники, не относящиеся к категориям работников, перечисленным в абзаце втором и третьем данного пункта, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

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

4.3.10. Порядок предоставления работникам дней и гарантий при прохождении ими диспансеризации определен в Приложении № 16.

4.3.11. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, занятому на уборке территории (дворник), в холодное время года через каждые 2 часа работы на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха продолжительностью 15 минут, которые включаются в рабочее время.

4.3.12. Работникам образовательной организации предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 7 календарных дней;
- за работу с ненормированным рабочим днём 3 календарных дня (директору, его заместителям, главному бухгалтеру, бухгалтеру, документоведу-делопроизводителю, инспектору по кадрам, секретарю, секретарю учебной части, секретарю-делопроизводителю).

4.3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.3.14. Руководителю образовательной организации предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.3.15. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объёме одновременно с отпуском по основной работе.

4.3.16. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.3.17. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст.286 Трудового кодекса РФ).

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

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

4.3.20. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за рабочий год, начало которого совпадает с датой начала работы работников в образовательной организации.

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) в том числе:
  - время ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
  - повышение квалификации с отрывом от работы;
  - учебные отпуска;
  - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
  - отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;
  - период временной нетрудоспособности;
  - исполнение государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;
  - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
  - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
  - законная забастовка;
  - время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.3.23. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. При подсчёте стажа работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или компенсацию за вышеназванные отпуска при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

4.3.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.3.25. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной для данной категории работников продолжительности отпуска.

4.3.26. До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению должен быть предоставлен:

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

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев и других случаях, предусмотренных законодательством.

4.3.27. Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время следующим категориям работников:

а) беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя;

б) работнику, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- в) супруге (супругу) военнослужащего одновременно с отпуском супруга (супруги);
- г) одному из родителей (в том числе опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- д) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- е) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (один раз для каждого ребенка);
- ж) несовершеннолетнему работнику (до 18 лет);
- з) почетным донорам;
- и) участникам и ветеранам Великой Отечественной войны и боевых действий;
- к) награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда» или «Житель осажденного Севастополя»;
- л) гражданам, удостоенным званий «Герой Советского Союза», «Герой Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Славы;
- м) гражданам, удостоенным званий «Герой Социалистического Труда», «Герой Труда Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Трудовой Славы.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

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

Информация об использовании работником отпусков заносится в карточку формы Т-2, с указанием сроков отпуска и рабочего периода, за который данный отпуск предоставлен.

4.3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.3.30. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 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.

4.3.31. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

4.3.33. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.3.35. 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.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ, коллективным договором.

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы и без ущерба для учебно-воспитательного процесса для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности.

4.3.36. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и коллективным договором.

## **5. Оплата труда**

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры ставок заработной, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, в том числе премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемых в соответствии с занимаемой должностью, квалификацией, особенностями работы.

5.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором и (или) трудовым договором, за первую половину месяца — 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — 5 числа следующего месяца. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

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

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

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

5.8. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

5.9. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

5.11. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат, включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

5.12. Работникам, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), оплата труда осуществляется на основании штатного расписания, утверждаемого работодателем ежегодно на 1 сентября и 1 января с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Штатное расписание включает должности всех работников, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

5.13. В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда.

5.14. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, оплата труда осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации.

5.15. Тарификационный список утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно (на 1 сентября) до 15 сентября, а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) до 15 сентября и до 15 января.

5.16. В тарификационный список включаются все педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

5.17. Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда.

5.18. При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

5.19. Работники должны быть ознакомлены с тарификацией (тарификационными списками) под подпись с указанием даты ознакомления.

5.20. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.22. 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).

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

5.24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.25. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии пунктом 5.10 настоящих Правил, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

5.26. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.27. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе факультатив и кружковую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

5.28. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.29. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена (далее ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ, ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ, ЕГЭ.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:



- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

## **7. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
  - 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;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- 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 (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации (п.1 ст. 336 ТК РФ).

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

7.11. При привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывается мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.7 Отраслевого территориального соглашения).

При привлечении к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, необходимо получить предварительное согласие профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **8. Заключительные положения**

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия

локальных нормативных актов или в порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор (ст. 44 ТК РФ).

8.3. С правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления не позднее 5 рабочих дней со дня вступления их в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

Приложение № 6 к Коллективному договору  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Морская  
кадетская школа имени адмирала Котова Павла  
Григорьевича городского округа Архангельской  
области «Северодвинск» на 2023 - 2025 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которым предоставляется**  
**дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</b>
	1	2
1.	Директор, его заместитель	3
2.	Главный бухгалтер	3
3.	Бухгалтер	3
4.	Документовед - делопроизводитель, инспектор по кадрам, документовед, делопроизводитель	3
5.	Секретарь учебной части, секретарь, секретарь-делопроизводитель	3

Приложение № 7 к Коллективному договору  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Морская  
кадетская школа имени адмирала Котова Павла  
Григорьевича» городского округа Архангельской  
области «Северодвинск» на 2023 - 2025 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников,**  
**которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда**  
**предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
<b>Общепромышленные профессии:</b>	
– рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
– уборщик производственных и служебных помещений	7

\* В случае если нет заключения по специальной оценке условий труда

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательной организации.
2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225, в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).
3. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск (далее – стаж работы), засчитывается:
  - 4.1. фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;
  - 4.2. время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время нахождения в основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в служебных командировках, время повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя, время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, период временной нетрудоспособности, время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы);
  - 4.3. время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики в период обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования и высшего профессионального образования, в аспирантуре и докторантуре;
5. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются в следующих случаях:

- 5.1. при увольнении работника с педагогической работы и поступлении на педагогическую работу, если перерыв в работе составил не более трёх месяцев;
- 5.2. при увольнении работника из органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования и поступлении на педагогическую работу, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, если перерыв в работе составил не более трёх месяцев;
- 5.3. при поступлении на педагогическую работу работника, уволенного с педагогической работы в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации образовательной организации при условии, что перерыв в работе составил не более шести месяцев;
- 5.4. при поступлении на педагогическую работу работника, окончившего образовательную организацию среднего профессионального образования или высшего профессионального образования по педагогической специальности, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- 5.5. при поступлении на педагогическую работу работника после его увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
- 5.6. при поступлении на педагогическую работу работника после окончания периода нахождения его на учете в качестве безработного в государственном учреждении службы занятости;
- 5.7. при поступлении на педагогическую работу работника после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев.

При поступлении на педагогическую работу в муниципальное образовательное учреждение после увольнения из другой образовательной организации в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда. Время переезда не прерывает стаж работы.

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

6. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются работодателем (уполномоченным представителем работодателя) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

7. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

8. Конкретная продолжительность и время предоставления длительного отпуска определяются по соглашению между педагогическим работником и работодателем.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя, в заявлении и



приказе указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

10. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению на основании приказа Управления образования Администрации Северодвинска, осуществляющего функции и полномочия учредителя данной образовательной организации.

11. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

12. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

13. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

14. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объём учебной нагрузки при условии, что за время нахождения педагогического работника в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

18. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в стаж, дающий право на следующий длительный отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

19. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

20. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

21. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

22. Очерёдность предоставления длительного отпуска в соответствии с очередностью подачи заявления педагогических работников.

23. Длительный отпуск по письменному заявлению работника и по соглашению между педагогическим работником и работодателем может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

## **ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ**

**с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

1. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
2. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением\*.
3. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)\*.
4. Работа с дисплеями ЭВМ\*.
5. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов\*.
6. Работа на деревообрабатывающих станках\*.
7. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
8. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда.

\* В случае если нет заключения по специальной оценке условий труда

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о расходовании экономии фонда заработной платы**

#### **1. Общие положения**

1.1. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации может складываться за счет:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- вакансий педагогических и других работников образовательной организации;
- неиспользования средств, ввиду участия работников в забастовках.

1.2. Сведения о наличии экономии фонда оплаты труда за квартал (год) предоставляются главным бухгалтером работодателю не позднее, чем за 10 дней до окончания квартала (года).

#### **2. Условия и порядок расходования экономии фонда оплаты труда**

2.1. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации направляется:

- на стимулирующие выплаты работникам;
- оказание материальной помощи;
- на выплаты социального характера;
- на развитие материально-технической базы образовательной организации.

Расходование экономии фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в соответствии с положением о системе оплаты труда работников образовательной организации, настоящего положения.

#### **3. Заключительные положения**

3.1. Конкретные условия и порядок расходования экономии фонда оплаты труда определяются настоящим положением, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ**

1. Настоящее Положение определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки (далее - командировки) как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств.

2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

3. В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения организации, работа в которой обусловлена трудовым договором (далее - командирующая организация).

Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку (далее - работник) по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

4. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

5. Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Цель командировки работника определяется руководителем командирующей организации и указывается в служебном задании, которое утверждается работодателем.

7. На основании решения работодателя работнику оформляется командировочное удостоверение, подтверждающее срок его пребывания в командировке (дата приезда в пункт (пункты) назначения и дата выезда из него (из них), за исключением случаев, указанных в пункте 15 настоящего Положения.

Командировочное удостоверение оформляется в одном экземпляре и подписывается работодателем, вручается работнику и находится у него в течение всего срока командировки.

Фактический срок пребывания в месте командирования определяется по отметкам о дате приезда в место командирования и дате выезда из него, которые делаются в командировочном удостоверении и заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью, которая используется в хозяйственной деятельности организации, в которую командирован работник, для засвидетельствования такой подписи.

В случае если работник командирован в организации, находящиеся в разных населенных пунктах, отметки в командировочном удостоверении о дате приезда и дате выезда делаются в каждой из организаций, в которые он командирован.

8. Порядок и формы учета работников, выбывающих в командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы, определяются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

9. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

10. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

11. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

Суточные выплачиваются:

- в размере 300 рублей при направлении в командировку на территории Российской Федерации (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга);
- в размере 700 рублей при направлении в командировку в Москву и (или) Санкт-Петербург.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в полном размере.

В случае пересылки работнику, находящемуся в командировке, по его просьбе заработной платы расходы по ее пересылке несет работодатель.

12. Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

13. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

14. Работникам возмещаются расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории Российской Федерации, подтвержденные соответствующими документами (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение).

15. Направление работника в командировку за пределы территории Российской Федерации производится по распоряжению работодателя без оформления командировочного удостоверения, кроме случаев командирования в государства - участники Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы.

16. Выплата работнику суточных при направлении его в командировку за пределы

территории Российской Федерации осуществляется в национальной валюте в размере 2000 рублей за каждые сутки нахождения в командировке, с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

17. За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории Российской Федерации, суточные выплачиваются:

- а) при проезде по территории Российской Федерации - в размере 300 рублей;
- б) при проезде по территории иностранного государства - в размере 2000 рублей.

18. При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в национальной валюте в размере 2000 рублей, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в национальной валюте в размере 300 рублей.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

19. При направлении работника в командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в командировочном удостоверении, оформленном как при командировании в пределах территории Российской Федерации.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

20. Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные выплачиваются в национальной валюте в размере 1000 рублей (50% от размера суточных, определённых для командировок на территории иностранных государств).

21. Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются в полном объеме при предоставлении подтверждающих расходы документов.

22. Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном пунктом 12 настоящего Положения при направлении в командировку в пределах территории Российской Федерации.

23. Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:



- а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- б) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- д) иные обязательные платежи и сборы.

24. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

## **1. Порядок направления работников в служебные командировки**

1.1. В служебную командировку направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

1.2. Запрещается направлять в служебные командировки:

- беременных женщин (часть 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (статья 268 Трудового кодекса РФ);
- работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством (часть 3 статьи 203 Трудового кодекса РФ);
- работников другого учреждения (совместителя можно направить в командировку только с письменного согласия его основного работодателя и наоборот).

1.3. Допускается направление в командировку следующих работников с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (часть 2 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет (часть 3 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- имеющих детей-инвалидов (часть 3 статьи 259 Трудового кодекса РФ);

- осуществляющих уход за больными членами их семей (часть 3 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- опекунов детей в возрасте до 14 лет (часть 3 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет в период до достижения младшему из детей возраста 14 лет.

При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку.

Направление в командировку других категорий работников с их письменного согласия может предусматриваться коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

1.4. Основанием для направления работника в командировку является письменное распоряжение (приказ) руководителя образовательной организации.

1.5. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

## **2. Срок и режим служебной командировки**

2.1. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Продолжительность командировки исчисляется по фактическому количеству дней пребывания в служебной командировке со дня выезда и по день приезда (включительно) обратно после выполнения служебного задания, включая выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае невозможности возвращения работника из командировки в установленные сроки вследствие обстоятельств непреодолимой силы (чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, включая чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера) или иных не зависящих от него обстоятельств командировка по решению работодателя продлевается на основании предоставленных подтверждающих документов.

2.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

2.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается копией договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2020 г. N 1853 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

2.4. Работник, находящийся в командировке, подчиняется режиму рабочего времени, времени отдыха и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), в которую он направлен. Если командировка предполагает работу в выходные или нерабочие праздничные дни, то оплата труда в эти дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

2.5. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности или иной задержки по месту командировки или в пути по обстоятельствам, указанным в абзаце 3 пункта 4.1 настоящего Положения, командированный работник обязан уведомить об этом руководителя либо другое уполномоченное должностное лицо работодателя в любой доступной работнику форме.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. Период командировки прерывается с первого дня временной нетрудоспособности и возобновляется со следующего дня после ее окончания. Для подтверждения временной нетрудоспособности, а также невозможности по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства командированный работник должен предъявить листок нетрудоспособности по установленной форме.

2.6. По решению руководителя учреждения работник может быть отозван из командировки до истечения установленного срока по причине наличия служебной необходимости или нарушения работником трудовой дисциплины в период нахождения в командировке. Отзыв работника из командировки оформляется приказом (распоряжением) руководителя образовательной организации.

Возмещение расходов отозванному из командировки работнику производится на основании авансового отчета и приложенных к нему документов по фактическим расходам.

2.7. Командировка может быть прекращена досрочно по решению руководителя учреждения в случаях выполнения работником в полном объеме служебного задания, болезни командированного работника, наличия особых семейных и иных обстоятельств, требующих его присутствия по месту постоянного проживания.

### **3. Порядок предоставления отчета о служебной командировке**

3.1. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в письменной форме в течение трех рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

В случае, когда непосредственно после командировки работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска), авансовый отчет представляется работником в течение трех рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска (части отпуска).

### **4. Заключительные положения**

4.1. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки распространяются также на работников, направляемых для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (статья 187 Трудового кодекса РФ).

4.2. Лицо, осуществляющее контроль за исполнением настоящего Положения, определяется приказом (распоряжением) руководителя образовательной организации.

Приложение № 12 к Коллективному договору  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Морская  
кадетская школа имени адмирала Котова Павла  
Григорьевича» городского округа Архангельской  
области «Северодвинск» на 2023 - 2025 годы

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам специальной одежды,**  
**специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщик (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием гардероба))	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Дворник (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием (уборкой) территории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка на утепляющей прокладке Валенки  Галоши на валенки или сапоги зимние утепленные <b>В остальное время года дополнительно:</b> Плащ непромокаемый	1 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар  1 на 3 года 1 пара на 2 года  1 пара  1 на 3 года
3.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.

		воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Кладовщик; подсобный рабочий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар 6 пар
7.	Лаборанты всех наименований; техник	<b>При занятости в химических лабораториях:</b> Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее <b>При занятости в физических лабораториях дополнительно:</b> Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические	1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа дежурные дежурный дежурный дежурный дежурные
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным	1 шт. 1 пара

		<p>подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее</p>	<p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
9.	Слесарь-сантехник	<p><b>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:</b></p> <p>Костюм брезентовый</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Противогаз шланговый</p> <p><b>На наружных работах зимой дополнительно:</b></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурный</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2,5 года</p>
10.	Столяр	<p>Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>2 пары</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
11.	Сторож (вахтер)	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p>

		Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 пара 12 пар
12.	Уборщик производственных и служебных помещений (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием (уборкой) помещений)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее <b>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b> Сапоги резиновые	1 шт. 6 пар до износа до износа 1 пара
13.	Электромонтер, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт. 12 пар до износа дежурные дежурные до износа



**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и**  
**условия их выдачи**

№ п/ п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки).	100 мл

**Перечень должностей, которым необходима выдача смывающих и**  
**(или) обезвреживающих средств**

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке осуществления выплат социального характера**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» и разделом V Примерного отраслевого положения об оплате труда в работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования городского округа Архангельской области «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па, с целью регулирования вопросов осуществления выплат социального характера (социальных выплат) работникам образовательной организации.

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда образовательной организации работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, могут быть выплачены:

1.2.1. материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

1.2.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

1.2.3. материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.3. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим Положением, предусматриваются:

1.3.1. социальных выплат, предусмотренных подпунктами 1.2.1. и 1.2.2. подпункта 1.2 настоящего Положения, – в пределах фонда оплаты труда образовательной организации;

1.3.2. социальных выплат, предусмотренных подпунктом 1.2.3. подпункта 1.2 настоящего Положения, – в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

1.4. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника.

## **2. Порядок и условия выплаты материальной помощи, предусмотренной областным законом**

2.1. Материальная помощь работникам образовательной организации выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательной организации.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

2.2. Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 ТК РФ.

## **3. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья**

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера в случаях:

3.1.1. увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

3.1.2. увольнение по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (подпункт «а» пункта 3 части первой статьи 81 ТК РФ);

3.1.3. увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в образовательной организации.

3.3. В заявлении работника об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

## **4. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника**

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника в связи с его смертью.

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере.

4.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.5. При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

4.6. Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований и для оказания материальной помощи и порядок ее оказания.

## ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Северодвинск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Стороны, заключившие трудовой договор:

\_\_\_\_\_ (идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_),  
именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице представителя Работодателя –  
директора \_\_\_\_\_,  
ФИО руководителя  
наделённого полномочиями на заключение трудового договора (приказ  
(распоряжение) о назначении на должность руководителя) и действующего на  
основании Устава от «\_\_»\_\_ \_\_ г., с одной стороны, и гражданин  
(ка) \_\_\_\_\_,  
ФИО Работника  
именуемый (ая) в дальнейшем Работник (паспорт серия \_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_,  
выданный \_\_\_\_\_),  
с другой стороны.

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор представляет собой соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Архангельской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Место работы \_\_\_\_\_

1.3. Работник принимается на должность \_\_\_\_\_  
наименование должности, квалификации

1.4. Трудовая функция Работника определена должностной инструкцией № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., являющейся неотъемлемой частью данного трудового договора.

1.5. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

1.6. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок
- на определенный срок до \_\_\_\_\_

срок действия

причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора

## 1.7. Договор является

договором по основной работе, договором по совместительству

## 2. Права и обязанности сторон

### 2.1. Работник имеет право на:

- 2.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 2.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.8. на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- 2.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 2.1.15. (для педагогических работников) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2.1.16. выбор и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 2.1.17. творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 2.1.18. выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 2.1.19. 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;
- 2.1.20. осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 2.1.21. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ 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;
- 2.1.22. участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 2.1.23. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 2.1.24. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 2.1.25. защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- 2.1.26. сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2.1.27. дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 2.1.28. на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- 2.1.29. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- 2.1.30. досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **2.2. Работник обязан:**

- 2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.2.4. выполнять установленные нормы труда;
- 2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 2.2.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **2.3. Работодатель имеет право:**

- 2.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.3.3. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 2.3.4. требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.3.5. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.3.6. принимать локальные нормативные акты;
- 2.3.7. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

## **2.4. Работодатель обязан:**

- 2.4.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.4.2. предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.4.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;



- 2.4.4. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 2.4.5. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.4.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 2.4.7. предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.4.8. знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 2.4.9. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.4.10. создавать условия, обеспечивающие участие Работника в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.4.11. обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;
- 2.4.12. осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.4.13. возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2.4.14. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3. Режим рабочего времени и времени отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и отдыха Работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.2. Работнику устанавливается \_\_\_\_\_

пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная

---

с одним выходным днем рабочая неделя, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по

---

скользящему графику, неполная рабочая неделя

3.3. Работнику устанавливается \_\_\_\_\_  
сокращенная продолжительность рабочего времени,

неполное рабочее время, ненормированный рабочий день

3.4. Время начала работы \_\_\_\_\_  
определяется для педагогических работников, должности которых предусмотрены штатным расписанием,  
которым законодательством установлена продолжительность рабочей недели

Окончание работы \_\_\_\_\_

Время перерыва в работе для отдыха и питания с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
Продолжительность рабочей недели 36 (40) часов. Применяется суммированный  
учёт рабочего времени. Учётный период составляет \_\_\_\_\_.

месяц, квартал, полгода, год

3.5. Рабочее время Работника регулируется расписанием учебных занятий (для педагогических), должностными обязанностями, возложенными на него Уставом, инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами учреждения.

3.6. (для педагогических) Работнику предоставляется учебная нагрузка в объеме \_\_\_\_\_ часов в неделю.

3.7. С учебной нагрузкой на новый учебный год Работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

3.8. Объем учебной нагрузки, установленный Работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.9. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой Работник должны быть предупреждены не позднее, чем за два месяца до её установления.

3.10. (для педагогических) Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней или Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

3.11. Работнику предоставляются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:

- за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня;

Дополнительные варианты:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Работник (при приеме на педагогическую должность) пользуется правом на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 Трудовым кодексом РФ).

#### 4. Оплата труда

4.1. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) определяется на основании Положения о системе оплаты труда работников

\_\_\_\_\_,  
наименование образовательной организации, являющегося Работодателем

состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), размер которого в соответствии с Приложением №2 Положения о системе оплаты труда составляет \_\_\_\_\_ и следующих повышающих коэффициентов, образующих новый оклад и учитывающихся при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

- персонального повышающего коэффициента в связи с присвоением квалификационной категории в размере \_\_\_\_\_ %;
- повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере \_\_\_\_\_ %;
- повышающего коэффициента к окладу по муниципальному автономному (бюджетному) учреждению в размере \_\_\_\_\_ % за работу в муниципальном автономном (бюджетном) учреждении, реализующем программы общего образования и дополнительные общеразвивающие программы с целью подготовки несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе и составляет \_\_\_\_\_.

За проведение уроков (занятий) в классах (группах), в которых реализуются программы общего образования с углублённым изучением отдельных учебных предметов, при установлении оплаты труда применяется ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента к окладу по муниципальному автономному (бюджетному) учреждению в размере \_\_\_\_\_ % за работу в классах (группах), реализующих программы общего образования с углублённым изучением отдельных учебных предметов, которая составляет \_\_\_\_\_.

За проведение уроков (занятий) в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, при установлении оплаты труда применяется ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента к окладу по муниципальному автономному (бюджетному) учреждению в размере \_\_\_\_\_ % за работу в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, которая составляет \_\_\_\_\_.

За работу по основным общеобразовательным и адаптированным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном

обучении на дому (в медицинской организации), при установлении оплаты труда применяется ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента к окладу по муниципальному автономному (бюджетному) учреждению в размере \_\_\_\_\_% за работу по основным общеобразовательным и адаптированным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому (в медицинской организации), которая составляет \_\_\_\_\_.

В связи с необходимостью выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новой системе оплаты труда, при установлении оплаты труда Работника применяется ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности в размере \_\_\_\_\_%, которая составляет \_\_\_\_\_.

4.2. (для педагогических) В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.3. В состав заработной платы Работника включаются повышающие коэффициенты, не образующие новый оклад, но учитываемые при начислении компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера:

- в размере \_\_\_\_\_% за выполнение функций классного руководителя;
- в размере \_\_\_\_\_% за работу по проверке тетрадей (письменных работ), в зависимости от учебной нагрузки и количества детей в классах;
- в размере \_\_\_\_\_% за заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-опытным участком (теплицей));
- в размере \_\_\_\_\_% за руководство методическим объединением (творческой, рабочей группой).

4.4. В состав заработной платы Работника включаются:

4.4.1. компенсационные выплаты, которые выплачиваются ежемесячно:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. за работу во вредных условиях труда	_____ % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Пункт __ коллективного договора (Положения о системе оплаты труда). Результаты аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).
2. районный коэффициент к заработной плате	40% на все виды выплат	Ст. 316 Трудового кодекса РФ.
3. процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	80% на все виды выплат	Ст. 317 Трудового кодекса РФ. П. 7.3 отраслевого территориального соглашения. П. коллективного договора.

4.4.2. выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются ежемесячно:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
1. Надбавка молодому специалисту	В течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора по специальности	Положение о системе оплаты труда	20 или 30% от должностного оклада (ставки заработной платы)
2. Надбавка за учёную степень (учёное звание, спортивное звание)	Степень (звание) присуждена по профилю работы	Положение о системе оплаты труда	___% от должностного оклада (ставки заработной платы)
3. Надбавка за Почетное звание	Наличие почётного звания, нагрудного знака, знака, значка, медали, ордена в перечне (Приложение 7). Соответствие звания профилю работы.	Положение о системе оплаты труда	___% от должностного оклада (ставки заработной платы)
4. Надбавка за стаж непрерывной работы	Определённый размер стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.	Положение о системе оплаты труда	___% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
5. Премииальные выплаты по итогам работы	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, достижение плановых показателей. Отсутствие нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности, дисциплинарных взысканий и мер материальной ответственности.	Положение о системе оплаты труда	___% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.4.3. премия за интенсивность и высокие результаты работы, относящаяся к стимулирующим выплатам, устанавливаемым ежемесячно, размер которой зависит от достижения показателей и критериев эффективности деятельности Работника за определённый период времени и эквивалента одного балла в рублях, определяемого в соответствии с п.5.6 Положения о системе оплаты труда; перечень показателей и критериев, а также количество баллов, которое может получить Работник при достижении этих показателей и критериев, является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

4.5. При образовании экономии средств фонда оплаты труда, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты труда, Работнику может выплачиваться в декабре дополнительная премия за интенсивность и высокие результаты труда, размер которой зависит от суммарного количества баллов, полученных Работником в календарном году.

4.6. При увеличении объема или напряженности работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) (обслуживание большего количества потребителей услуг, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами

площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.) Работнику выплачивается надбавка по учреждению, порядок установления которой определены в п.15 Положения о системе оплаты труда.

4.7. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих учителей, воспитателей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев Работнику производится почасовая оплата труда, размер которой определяется \_\_\_\_\_ (указывается локальный нормативный акт). Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки Работника путем внесения изменений в условия настоящего трудового договора (заключения дополнительного соглашения), и в тарификацию.

4.8. Заработная плата выплачивается Работнику путём перечисления на указанный в письменном заявлении Работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. Выплата за первую половину месяца — 20 числа текущего месяца, выплата за вторую половину месяца — 5 числа следующего месяца, в соответствии с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

При совпадении дня выдачи заработной платы (оплаты отпуска) с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата (оплата отпуска) выплачивается накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель выплачивает Работнику денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## 5. Характеристика условий труда на рабочем месте

5.1. Рабочим местом работника является

\_\_\_\_\_ (указывается рабочее место, где работник должен находиться во время исполнения своих трудовых обязанностей)

5.2. Условия \_\_\_\_\_ труда

\_\_\_\_\_ оптимальные, допустимые, вредные, опасные;

\_\_\_\_\_ (по результатам аттестации рабочего места или специальной оценки условий труда на рабочем месте)

5.3. За работу во вредных условиях труда Работнику гарантируется:

- 5.3.1. ежемесячная компенсационная выплата в размере, определенном пунктом 4.4.1. данного договора;
- 5.3.2. дополнительный оплачиваемый отпуск в размере, определенном пунктом 3.12. данного договора;
- 5.3.3. внеочередное обследование в соответствии с медицинским заключением с сохранением за Работником места работы (должности) и среднего заработка;
- 5.3.4. \_\_\_\_\_.

другие гарантии, исходя из условий труда

## **6. Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику**

6.1. Работодатель предоставляет Работнику следующие гарантии и компенсации:

6.1.1. Обязательное социальное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.1.2. Работник обеспечивается сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормативами

---

6.1.3. Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке и размерах, определенных федеральным законодательством.

6.1.4. При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании Работнику предоставляются все виды и объемы гарантий, определенные федеральным законодательством.

6.1.5. Работник за счет средств Работодателя проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обучение санитарно-гигиеническому минимуму с сохранением места работы и средней заработной платы на время прохождения периодических медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму.

6.1.6. При направлении в служебные командировки Работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором.

6.1.7. При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачивается стоимость обучения и командировочных расходов (при командировке в другую местность).

6.1.8. В случае истечения у Работника срока действия квалификационной категории по заявлению Работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в

случаях, определённых отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором.

6.1.9. При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Работнику устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в случаях, определённых отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором.

6.1.10. Работнику по письменному заявлению один раз в течение года выплачивается материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности).

6.1.11. Работнику и неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям независимо от времени использования Работником отпуска) оплачивается, в том числе авансом, один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 кг любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- при нахождении в отпуске по беременности и родам (для женщин);
- при нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при нахождении в отпуске без сохранения заработной платы;
- при нахождении в учебном отпуске.

6.1.12. Работнику при выходе на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья выплачивается единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.1.13. Работнику гарантированы другие государственные гарантии и компенсации, определенные действующим федеральным и областным законодательством, коллективным договором, соглашениями, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

## **7. Дополнительные условия трудового договора**

7.1. С целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе по соглашению сторон устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_ месяц (а).

7.2. На Работника возлагается полная индивидуальная материальная ответственность согласно дополнительному договору, являющемуся приложением к трудовому договору, так как должностной инструкцией на Работника возложены обязанности по хранению материальных (денежных) ценностей (ст. 244 Трудового кодекса РФ).



7.3. Работнику предоставляется право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора (соглашения) с Работодателем, если обучение будет производиться за счет средств Работодателя или Работник получает образование того же уровня.

7.4. При изменении условий трудового договора, в том числе в части оплаты труда и режима работы по причинам, предусмотренным ст. 74 Трудового кодекса РФ, Работник уведомляется Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

7.5. В целях улучшения социально-бытовых условий Работника, ему гарантируется \_\_\_\_\_

перечисляются меры социальной поддержки,  
предоставляемые педагогическим работникам сельской местности и рабочих поселков

## **8. Ответственность сторон трудового договора. Порядок разрешения трудовых споров**

8.1. Работодатель и Работник обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора.

8.2. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.4. Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, и является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

8.5. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются путем переговоров. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Данный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

9.2. Один экземпляр трудового договора с Приложениями, указанными в пункте 8.3., передан Работнику, а другой хранится у Работодателя.

9.3. Приложениями к трудовому договору являются:

- должностная инструкция Работника;

- перечень показателей и критериев, а также количество баллов, которое может получить Работник при достижении этих показателей и критериев;
- договор о полной индивидуальной материальной ответственности Работника;
- соглашение о \_\_\_\_\_ и т.д.,

которые являются неотъемлемой частью данного трудового договора.

#### 9.4. Адреса и реквизиты сторон договора:

##### Работодатель:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

полное наименование образовательной организации

Юридический адрес:

Телефон / факс:

ИНН:

Банковские реквизиты:

##### Работник:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество полностью

Паспорт: \_\_\_\_\_

серия, номер

выдан \_\_\_\_\_

кем, когда

ИНН:

Адрес (с индексом):

Телефон:

##### От Работодателя:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

должность

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

дата (число.месяц.год) (подпись)

##### Работник:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

дата (число.месяц.год) подпись

МП

Подтверждаю, что один экземпляр трудового договора номер \_\_\_\_\_

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. с приложениями

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

перечислить все документы, приложенные к договору, выданные Работнику

получил (а) на руки «\_\_\_» \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

## **ПОРЯДОК предоставления работникам гарантий при прохождении диспансеризации**

### **1. Общие положения**

1.1. Порядок предоставления гарантий работникам при прохождении диспансеризации (далее - Порядок) разработан в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ и «Порядком проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения», утвержденным Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н.

1.2. Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Углубленная диспансеризация, включает исследования и иные медицинские вмешательства в соответствии с перечнем исследований и иных медицинских вмешательств, проводимых в рамках углубленной диспансеризации, установленные программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на соответствующий год и плановый период, которую могут проходить, в том числе, работники, переболевшие новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

Ответственными за проведение диспансеризации работника являются руководитель и медицинские работники медицинской организации, в которой работник находится на медицинском обслуживании.

1.3. Работник проходит диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в рамках обязательного медицинского страхования. Работодатель не несет ответственности за организацию диспансеризации.

1.4. Настоящий Порядок определяет правила оформления освобождения работников от работы на время прохождения ими диспансеризации.

### **2. Правила оформления освобождения работников от работы на время прохождения ими диспансеризации**

2.1. Бесплатную диспансеризацию в рамках обязательного медицинского страхования имеют право пройти работники:

- а) в возрасте от 18 до 39 лет включительно - один раз в три года (в годы 18, 21, 24-летия и т.д.);
- б) в возрасте 40 лет и старше – один раз в год.

2.2. В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- а) на один рабочий день один раз в три года, если он является работником в возрасте до 39 лет включительно, не получает страховую пенсию по старости или пенсию за выслугу лет и не достиг предпенсионного возраста (пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную);
- б) на один рабочий день один раз в год, если он является работником, достигшим возраста 40 лет, не получает страховую пенсию по старости или пенсию за выслугу лет и не достиг предпенсионного возраста (пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную);
- в) на два рабочих дня один раз в год, если он является работником получающим пенсию по старости или пенсию за выслугу лет;
- г) на два рабочих дня один раз в год, если он является работником предпенсионного возраста).

2.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работник предпенсионного возраста подтверждает свой статус справкой установленного образца.

2.4. Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой (датами) освобождения от работы, указанной (указанными) в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую (другие) дату (даты)\*.

2.5. Результаты рассмотрения заявления директор, его заместители оформляют в виде резолюции на заявлении.

2.6. Согласованное заявление руководитель (заместитель руководителя) передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник, должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, главный бухгалтер должны быть ознакомлены под роспись.

2.7. В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) «Д».

2.8. В день (дни) прохождения диспансеризации за работником сохраняется место работы и средний заработок, который рассчитывается в порядке, предусмотренном Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы,

утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 (ч. 1, 2 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ). Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с заработной платой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 N 14-2/ООГ-6492).

2.9. Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день законодательством не предусмотрено (Письмо Минтруда России от 01.10.2020г. № 14- 2020Г - 15552 «Об освобождении от работы в связи с прохождением диспансеризации»).

2.10. При предоставлении дней для прохождения диспансеризации трудовое законодательство исходит из нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов) и средний заработок сохраняется за 8 часов в день. В случае, если продолжительность рабочего дня более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени (Письмо Минтруда России от 01.10.2020г. № 14-2020Г - 15552 «Об освобождении от работы в связи с прохождением диспансеризации», далее - Письмо Минтруда России от 01.10.2020г.).

2.11. При определении нормы рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени не учитываются периоды, когда он фактически не работает, в частности, день (дни) прохождения диспансеризации. При предоставлении работнику дня (дней) для прохождения диспансеризации норма рабочего времени в учетном периоде за каждый день отсутствия на работе уменьшается на 8 часов (Письмо Минтруда России от 01.10.2020г.).

2.12. В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьей 185.1 Трудового кодекса РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (письмо Минтруда России от 08.09.2020г. № 14-2000Г-14584).

2.13. В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

2.14. После прохождения диспансеризации работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации\*\*, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (если это предусмотрено локальным нормативным актом в соответствии с частью пятой введенной Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

2.15. Если работник, которому в соответствии с приказом работодателя предоставлены дни для прохождения диспансеризации, не осуществил ее, не предоставил справку, подтверждающую прохождение диспансеризации, он в течение

трех рабочих дней после выхода на работу предоставляет работодателю объяснительную. Работодатель составляет акт об отсутствии работника на рабочем месте с указанием причины отсутствия, на основании которого издает приказ об отмене приказа о предоставлении данному работнику дней для прохождения диспансеризации и указывает причину отсутствия работника на работе (день временной нетрудоспособности, прогул, неявка по уважительной причине), об оплате (неоплате) дней отсутствия работника на рабочем месте.

\*Если работодатель не предоставит работнику день (дни) для прохождения диспансеризации, то его могут привлечь к ответственности по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ:

должностному лицу грозит предупреждение или штраф от 1 000 до 5 000 руб. (за повторное нарушение - штраф от 10 000 до 20 000 руб., дисквалификация на один - три года);

организации-работодателю - предупреждение или штраф от 30 000 до 50 000 руб. (за повторное нарушение - штраф от 50 000 до 70 000 руб.).

\*\*Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утверждён Приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н (п. 10 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утв. Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н).