

жз - уэр

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 22»**

Представитель работодателя:

Директор МБОУ «СШ № 22»

 Л.М. Петрова

«20» октября 2016 г.

М.П.



Представитель работников:

Председатель ППО

 И.А. Гумерова

«20» октября 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 22»

на период с 22 октября 2016 года по 21 октября 2019 года

Юридический адрес:
ул. Дружбы Народов, 14
город Нижневартовск
Тюменская область
ХМАО- Югра, 628624

Принят общим собранием
трудового коллектива,
протокол № 04
от «20» октября 2016 г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрировано	
в отделе труда управления	
прогнозирования и труда департамента экономики	
администрации города Нижневартовска	
Регистрационный номер	231/16
№ 02	20 16 года
(подпись) (Ф.И.О.)	
	

Содержание

I	Коллективный договор	Стр.
Раздел 1	Общие положения	3-5
Раздел 2	Трудовой договор	5-9
Раздел 3	Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование	9-11
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	12-13
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	13-19
Раздел 6	Оплата и нормирование труда	19-21
Раздел 7	Гарантии и компенсации	21-22
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	22-24
Раздел 9	Гарантии профсоюзной деятельности	24-26
Раздел 10	Обязательства профкома	26-27
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	27-28
II	Приложения к коллективному договору.	
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СШ № 22» <i>(Приложение № 1)</i> .	29-59
Приложение № 2	Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ № 22» <i>(Приложение № 2)</i>	60-61
Приложение № 3	Форма расчетного листа заработной платы <i>(Приложение № 3)</i> .	62-64
Приложение № 4	Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам <i>(Приложение № 4)</i> .	65-66
Приложение № 5	Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков работников МБОУ «СШ № 22» на 2016 год <i>(Приложение № 5)</i>	67-69
Приложение № 6	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты <i>(Приложение № 6)</i>	70-72
Приложение № 7	Перечень профессий работников на выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств <i>(Приложение № 7)</i>	73
Приложение № 8	Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день <i>(Приложение № 8)</i> .	74
Приложение № 9	Положение о размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в МБОУ «СШ № 22» <i>(Приложение № 9)</i> .	75-83
Приложение № 10	Положение о гарантиях и компенсациях, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета города <i>(Приложение № 10)</i>	84-88
Приложение № 11	Положение о комиссии по трудовым спорам <i>(Приложение № 11)</i>	89-93
Приложение № 12	План мероприятий по пожарной безопасности МБОУ «СШ № 22» <i>(Приложение № 12)</i>	94-123

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 22» и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 22» города Нижневартовска, являющиеся членами Профсоюза первичной профсоюзной организации, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация) **Гумеровой Инны Аркадьевны;**
- работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №22» города Нижневартовска в лице директора – **Петровой Любови Михайловны.**

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, определенных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, ХМАО - Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 22»** (далее - организация) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, а в части предоставления дополнительных льгот и гарантий из средств профсоюзной организации, только на членов профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 14 рабочих дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

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

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 22 октября 2016 года по 21 октября 2019 года.

1.16. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему Договору, имеют с ним одинаковую юридическую силу и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СШ №22» (*Приложение № 1*).
- Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ №22» (*Приложение № 2*).
- Форма расчетного листа заработной платы (*Приложение № 3*).
- Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (*Приложение № 4*).
- Мероприятия по охране труда работников МБОУ «СШ №22» (*Приложение № 5*).
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (*Приложение № 6*).
- Перечень профессий работников на выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств (*Приложение № 7*).
- Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (*Приложение № 8*).

- Положение о размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета города (*Приложение № 9*).
- Положение о гарантиях и компенсациях, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета города (*Приложение № 10*).
- Положение о комиссии по трудовым спорам (*Приложение № 11*).
- План мероприятий по пожарной безопасности (*Приложение № 12*).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками необходимо использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р (далее - Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - 273 ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде квалификационной категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований нового профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н, который вступил в силу с 01.01.2015 и призван повышать ответственность педагога за результаты

своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

2.5.2. Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять с учетом позиции Конституционного Суда РФ, содержащейся в постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 №19-П.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в ежегодные оплачиваемые отпуска для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.8. При установлении учителям, для которых данная организация является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов-комплектов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и других) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная

образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. Педагогические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденной рабочей программой и обеспечивают в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов - комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.14. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

2.15. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе подготовку и дополнительное профессиональное образование работников и служащих.

3.3.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

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

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

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

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Областной (окружной) аттестационной комиссией.

3.3.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не

установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.3.7. Определять работодателем необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.

3.3.8. Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.

3.3.9. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности;
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.3.10. На основании решения Областной (Окружной) аттестационной комиссии:

а) сохранить (установить) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории на период до одного года со дня продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательном учреждении, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации;

б) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников – членов профсоюза не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82, 373 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Работодатель также с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

5.4. В организации устанавливается 6-дневная рабочая неделя для вахтеров с одним выходным днем.

В организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя для учителей, административно-управленческого персонала, педагогов-организаторов, социальных педагогов, преподавателей-организаторов ОБЖ и допризывной подготовки, педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, методистов, воспитателей прочих специалистов и служащих, уборщиков служебных помещений с двумя выходными днями (ст. 111 ТК РФ).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»» (далее - Приказ № 536).

5.7. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в рабочее время педагога не входят, согласно п.3.1 Приказа № 536.

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

периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне образовательного учреждения.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

5.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия,

так и без их согласия.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к учебно-воспитательной, педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени, что должно быть урегулировано в их трудовых договорах.

5.14. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более

35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, являющихся инвалидами, устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94 ТК РФ).

5.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.17. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 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 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется нормативными правовыми актами РФ.

5.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724.

5.19. Работникам организации предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется

работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работники, признанные инвалидами, имеют право на удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» с последующими изменениями и дополнениями).

5.21. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

5.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.24. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется одновременно с основным ежегодным отпуском на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления (приложение № 8).

5.27. Работодатель обязуется:

5.27.1. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы (в соответствии со статьями 128, 263, 286 Трудового кодекса РФ) и дополнительно сверх законодательства в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов сына в армию – 3 календарных дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.27.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.28. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.29. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ), в том числе и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму рабочего времени.

5.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Работодатель обеспечивает вахтерам, сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в связи с невозможностью предоставления перерыва для отдыха и приема пищи по условиям работы.

5.31. Дежурство администраторов и педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ «СШ № 22», включая размеры, порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат работникам школы, устанавливается Положением «Об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «СШ № 22» в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, постановлением администрации города Нижневартовска от 12.11.2014 № 2286 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования города», утвержденные общим собранием работников организации с обязательным учетом мнения профсоюзного органа организации.

6.2. Виды стимулирующих надбавок и доплат работникам, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются и закрепляются организацией на основании Положения «О фонде надбавок и доплат работникам МБОУ «СШ №22» с учетом мнения профсоюзного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.3. Заработная плата исчисляется исходя из базовой единицы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: 20 числа – за 1 половину месяца, 5 числа – окончательный расчёт за 2 половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.5. Размер должностного оклада, установленный работникам МБОУ «СШ № 22» может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация МБОУ «СШ № 22».

Изменение размера должностного оклада производится на основании приказа руководителя МБОУ «СШ № 22», в отношении руководителя МБОУ «СШ № 22» - на основании трудового договора.

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

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

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

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

6.8. Материальная помощь к отпуску устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми документами органов местного самоуправления города Нижневартовска на текущий финансовый год и локальными актами организации.

Работодатель обязуется:

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

Форма расчетного листка заработной платы утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, 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 единого государственного экзамена.

7.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

Социальные гарантии и компенсации работникам организации предоставляются согласно нормативно-правовым актам органов местного самоуправления и территориальных соглашений между администрацией и профсоюзами бюджетной сферы (Приложение №2).

VIII. Охрана труда и здоровья.

С целью организации безопасных условий и охраны труда работодатель обеспечивает: создание и функционирование системы управления охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (Приложение № 6), также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 7).

8.3. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов профкома первичной профсоюзной организации.

8.4. Провести в организации специальную оценку условий труда, в состав комиссии включить членов профкома и комиссии по охране труда.

По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом.

По результатам специальной оценки условий труда устанавливать работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

8.5. Проводить со всеми работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.

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

24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

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

8.10. В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.15. Оказывать содействие представителям профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний, требования охраны труда, обязательные медицинские осмотры.

8.19. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда

и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.20. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности работниками образовательной организации, выполняет предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

8.21. Работодатель разрабатывает «План мероприятий по пожарной безопасности» и обеспечивает его выполнение (Приложение №12).

8.22. Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

8.23. Все работники образовательной организации, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

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

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

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательной организации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников организации, а также доплаты и надбавки работникам образовательной организации (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм по подготовке и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных законодательству РФ, законодательству ХМАО и нормативным правовым актам города;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

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

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

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

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам организации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзной организации в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.

10.13. Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий муниципальный орган по труду.

11.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 14 календарных дней с даты подписания его представителями сторон.

11.8. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Подписи сторон:

Представитель от работодателя:
директор МБОУ «СШ №22»
 Л.М.Петрова

«20» октября 2016 года

Представитель от работников:
председатель ППО
 И.А.Гумерова

«20» октября 2016 года

Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации (протокол от «02» сентября 2016 г. № 6) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации <u>И.А.Гумерова</u> (подпись) (Ф.И.О.) 	Приложение № 1 к коллективному договору МБОУ «СПШ №22» от «20» октября 2016 г. УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «СПШ №22» <u>Л.М.Петрова</u> (подпись) (Ф.И.О.)  Приказ № 684 от «02» сентября 2016г.
---	---

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, 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;

общеобразовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана в соответствии с п. 18, ст. 2 Федерального закона «Об образовании в РФ».

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) образовательной деятельности в соответствии с п. 21, ст. 2 Федерального закона «Об образовании в РФ».

представитель работодателя - руководитель организации 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 общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников образовательной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников образовательной организации в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (образовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

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.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. 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 о работе в данной образовательной организации.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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, 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.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательной организации, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 и ст. 46 Федерального закона «Об образовании в РФ».

2.1.7. 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, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного 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;

- 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.

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр для определения их

пригодности для выполнения поручаемой работы в образовательной организации.

2.1.8. 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).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя организации, не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

2.1.11. 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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. 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).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. 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.

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).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Содержание трудового договора определяется с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее - Программа) и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167-н.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение 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, 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 заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение 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 требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключение 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:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) 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 образовательной организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в организации;

изменения в осуществлении образовательной деятельности в 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 одной образовательной организации 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.

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

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника 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.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. 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, 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;

работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении

от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергся уголовному преследованию 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, а также против общественной безопасности. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

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 (ст. 77 ТК РФ).

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.

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

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 заключение 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 организации 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 организации;
- 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. 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).

2.4.10. 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 образовательной организации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.11. Трудовой договор с работником МБОУ «СШ № 22» подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иными федеральными законами и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником МБОУ «СШ № 22» прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (ст. 84, п. 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в той же образовательной организации. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.12. 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).

2.4.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.14. При получении трудовой книжки 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.

III. 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 подготовку и дополнительное профессиональное образование 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 организацией 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. Пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательной организацией, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

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

3.2.8. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право:

3.3.1. На самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательной деятельности в организации;

3.3.3. На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение страховой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. Пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Обязанность и ответственность педагогических работников образовательной организации

3.4.1. Педагогические работники обязаны (ст. 48 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»:

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;

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

3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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;

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

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;

7. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

9. Проходить, в соответствии с трудовым законодательством, предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

11. Соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.4.2. Педагогические работники обязаны участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. Педагогические работники обязаны обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности;

3.4.4. Педагогические работники обязаны осуществлять связь с родителями (законными представителями) обучающихся;

3.4.5. Педагогические работники обязаны выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

3.4.7. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных и иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной и 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.

3.4.8. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в

случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пунктом 3.4.1. настоящего коллективного договора, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.4.9. Педагогические работники обязаны выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. На управление образовательной организацией в соответствии с законодательством об образовании и Уставом МБОУ «СШ № 22»;

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

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

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. Обеспечивать открытость и доступность правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте МБОУ «СШ № 22» в сети Интернет (ст. 29 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»).

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

3.6.13. 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;

3.6.14. 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 работников, внеочередных медицинских осмотров 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;

3.6.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.18. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. 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.

3.7.2. 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.

3.7.3. 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).

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

3.7.4. 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, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. 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.

3.7.7. 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.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью;
- злоупотреблять своими правами;
- небрежно или грубо обращаться с детьми;
- применять методы физического и психического насилия;
- привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой;
- принуждать обучающихся к вступлению в общественные, общественно-политические организации (объединения), движения и партии, принудительно привлекать их к деятельности этих организаций и к участию в агитационных компаниях и политических акциях;
- применять пренебрежительное, грубое, унижающее достоинство ребенка обращение;
- опаздывать на урок или самовольно уходить с урока без уважительной причины;

- отпускать ребенка из школы во время занятий без записки от родителей или без справки медицинского работника;
- выставлять в журнал текущую отметку не за ответ, а за поведение обучающегося на уроке, то есть использовать оценку для наказания ученика;
- обсуждать кого-либо из своих коллег с обучающимися или их родителями, представлять их в невыгодном свете, подрывать авторитет учителя и всего педагогического коллектива.

3.9. Педагогическим и другим работникам организации в помещениях образовательной организации и на территории организации запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В МБОУ «СШ № 22» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором организации.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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).

4.1.4. 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 учителя, которое утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическая пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (п.2.2. Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержден приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536).

4.1.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- участие в мероприятиях, предусмотренных планом работы школы;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательной организации.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организации, 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 организации, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и устанавливается в следующем порядке:

- 36 часовая рабочая неделя;
- ненормированный рабочий день.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В соответствии со ст. 95 ТК РФ, перечнем нерабочих праздничных дней (ст. 112 ТК РФ), производственного календаря на соответствующий текущий год, руководитель образовательной организации может издавать приказ «О продолжительности работы накануне нерабочих праздничных дней в текущем году». В приказе указываются предпраздничные дни данного календарного года, оговаривается освобождение педагогов от иной педагогической работы (заведование кабинетом, выполнение функций классного руководства, другое); перенесение сокращения рабочего времени на 1 час педагогам, ведущим уроки в предпраздничные дни по их заявлениям в каникулярное время. С данным приказом под роспись должны ознакомиться все работники образовательной организации.

4.1.11. 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 организации, занимающих следующие должности: заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий библиотекой, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, делопроизводитель, водитель. (Приложение №8).

4.1.12. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: уборщик служебных помещений, вахтер, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.13. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

Устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период – календарный год для следующих категорий работников: сторож.

4.1.14. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.15. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами организации, коллективным договором):

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.

4.1.16. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательной деятельностью 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 учителей:

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014 года).

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

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 и учебным программам, сокращения количества классов.

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

соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителя общеобразовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. 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.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям 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 роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в том числе 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 временной преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений 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 организаций, 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 данная образовательная организация 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).

Видами времени отдыха являются:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников из числа служащих, специалистов, рабочих устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха не менее 30 минут и не более 2 часов.

4.3.3. 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).

4.3.4. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – не менее трех календарных дней; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дней, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Количество дополнительных календарных дней к отпуску, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, определено в Приложении № 9 коллективного договора.

4.3.5. Педагогическим работникам организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3.6. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

4.3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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).

4.3.8. 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.

4.3.9. 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.

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

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

4.3.11. 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.

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

4.3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

4.3.14. 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 обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательной организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности,
- выплата премии,
- награждение почетной грамотой или благодарственным письмом,
- награждение ценным подарком,
- к званию лучший по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. 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.

6.2. 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):

- а) 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);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, 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).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. 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).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

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.

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

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам организации, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте, размещается на официальном сайте образовательной организации.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Приложение № 2
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ЦПО
И.А.Гумерова
«20» октября 2016года

От работодателя:
Директор МБОУ «СШ № 22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016года

**Положение
о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ № 22»**

1. Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ № 22» на 2016 год (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации города Нижневартовска от 30.01.2014 №130 «Об утверждении положения о выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений».

2. Положение определяет размеры и общие условия выплат социального характера работникам МБОУ «СШ № 22».

3. Работникам организации производятся следующие единовременные выплаты:

3.1. Единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста впервые в размере:

- трех минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска не менее 10 лет;
- пяти минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска не менее 15 лет;
- семи минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска свыше 20 лет.

Минимальная заработная плата определяется исходя из размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату, предусмотренную настоящим подпунктом, включаются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник учреждения имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

3.2. Единовременная выплата в связи со смертью членов семьи работника организации (супруг (супруга), родители, дети) в размере 10 тыс. рублей, а

также в случае смерти работника учреждения - одному из членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети) в размере 10 тыс. рублей.

Единовременная выплата производится в случае, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

Единовременная выплата предоставляется, в том числе работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком.

4. Выплаты, предусмотренные Положением, предоставляются работникам организации по основному месту работы по основной занимаемой должности (ставке).

5. Источником финансирования выплат являются средства бюджета города.

**Приложение №3
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ППО
И.А.Гумерова
«20» октября 2016 года

От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016 года

Форма расчетного листка

МБОУ «СШ №22»				
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК				
Подразделение				
Должность				
Ставка				
Ст. вычеты				
На начало периода				
Код	Начисление \ удержание	Время		Начислено
		дн.	час	
202	Библиотечные уроки 15%			
103	Больничный			
105	Больничный за счет работодателя			
124	Больничный по беременности и родам			
162	Выплата юбиляру			
127	Детские пособия			
210	Доплата до минимума			
132	Доплата за работу в выходные и праздники			
170	Доплата за кандидата наук			
130	Доплата за неблагоприятные условия труда			
129	Доплата за инд. обуч. на дому			
128	Доплата за руководство МО			
201	Доплата молодым специалистам			
176	Единовременное пособие на рождение ребенка			
174	Единовременное пособие в связи с выходом на пенсию			
163	Донорский день			
134	За кабинет(0,05)			
135	За кабинет(0,10)			
136	За классное руководство			
214	За особо важные задания			
137	За почетные звания			
140	Замещение педагогов			
141	Замещение руководящих служащих работников			
175	Единовременное пособие молодому спец.			
211	Интенсивность			
212	Качество			

147	Классное руководство ЮГРА				
148	Командировочные				
149	Компенсация за неиспользованный отпуск				
179	Компенсация при увольнении				
143	Коэффициент масштаба управления				
145	Коэффициент уровня управления				
142	Коэффициент квалификации				
144	Коэффициент стажа				
111	Материальная помощь				
209	Методическая литература				
182	Надбавка за руководство кружков				
183	Надбавка библиотекарям 5%				
101	Оклад				
186	Оплата ГПД				
104	Отпуск очередной				
114	Отпуск учебный				
154	Отпускные Югра				
152	Оплата по среднему				
118	Педагогическая нагрузка				
193	Премия				
204	Премия к празднику				
189	Пособие в ранние сроки беременности				
119	Проверка тетрадей				
158	Работа в ночное время 35%				
	Районный коэффициент				
200	Реализация общеобразовательных программ				
217	Размер компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы и (или) других выплат				
	Северная надбавка				
194	Совмещение				
159	Совместительство педнагрузка				
160	Удержание излишне начисленной суммы				
213	Эффективность				
202	НДФЛ				
206	Профсоюзные взносы				
203	Исполнительный лист				
205	Перечисление ДСВ				
ИТОГО					
1	Аванс				
3	Выплата зарплаты				
11	Выплата зарплаты Югра				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					
НДФЛ за месяц		Скидки		Ст.вычеты	Налог
Доход					

НДФЛ с начала года Доход	Скидки	Ст.вычеты	Налог
-----------------------------	--------	-----------	-------

Получил _____ / Ф.И.О./

**Приложение № 4
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ППО
И.А.Гумерова
«20» октября 2016 года

От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016 года

СПИСОК

**профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским
осмотрам.**

№ п/п	Наименование должности	Периодичность медицинских осмотров
1.	Директор школы	Один раз в год
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Один раз в год
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	Один раз в год
4.	Заместитель директора по безопасности	Один раз в год
5.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Один раз в год
6.	Главный бухгалтер	Один раз в год
7.	Заведующий библиотекой	Один раз в год
8.	Учитель	Один раз в год
9.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки	Один раз в год
10.	Социальный педагог	Один раз в год
11.	Педагог-организатор	Один раз в год
12.	Методист	Один раз в год
13.	Педагог дополнительного образования	Один раз в год
14.	Воспитатель	Один раз в год
15.	Педагог-психолог	Один раз в год
16.	Бухгалтер	Один раз в год
17.	Экономист	Один раз в год
18.	Специалист по кадрам	Один раз в год
19.	Системный администратор	Один раз в год
20.	Техник	Один раз в год
21.	Лаборант	Один раз в год
22.	Специалист по охране труда	Один раз в год
23.	Секретарь	Один раз в год
24.	Делопроизводитель	Один раз в год
25.	Сторож	Один раз в год

26.	Дворник	Один раз в год
27.	Гардеробщик	Один раз в год
28.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Один раз в год
29.	Водитель	Один раз в год
30.	Уборщик служебных помещений	Один раз в год
31.	Вахтер	Один раз в год

Основание: пункт 18 приложения № 2 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 года № 302 н.

Приложение № 5

к Коллективному договору

От работников:

Председатель ЦПО

И.А.Гумерова

«20» октября 2016 года

От работодателя:

Директор МБОУ «СШ №22»

Л.М.Петрова

«20» октября 2016 года

ПЕРЕЧЕНЬ ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ РАБОТНИКОВ МБОУ «СШ №22» на 2016 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель	Срок (периодичность) исполнения
1.	Организация проведения предварительных медицинских осмотров работников	Специалист по кадрам	При приеме на работу
2.	Проведение вводного инструктажа по охране труда	Специалист по охране труда, специалист по кадрам	При приеме на работу
3.	Проведение первичного (повторного) инструктажа по охране труда на рабочем месте	Заместители директора	Не реже одного раза в 6 месяцев
4.	Проведение внепланового инструктажа по охране труда	Заместители директора	По мере необходимости
5.	Проведение целевого инструктажа по охране труда	Заместители директора	По мере необходимости
6.	Обучение ответственных специалистов по охране труда	Директор	Согласно графику Один раз в 3 года, вновь назначенных - в течение месяца

7.	Проверка знаний по охране труда	Директор	Согласно графику Один раз в 3 года, вновь назначенных - в течение месяца
8.	Организация обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим	Специалист по охране труда	Согласно графику
9.	Разработка, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда	Заместители директора, специалист по охране труда	По мере необходимости
10.	Организация проведения периодических медицинских осмотров работников	Специалист по кадрам	В соответствии с графиком
11.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Заместитель директора по АХР	По мере необходимости
12.	Обеспечения хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними	Заместитель директора по АХР	По мере необходимости
13.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	Директор	Согласно графику Не реже 1 раз в 5 лет

14.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	Заместитель директора по АХР	IV квартал 2016 года
15.	Организация и проведение административно-общественного контроля в порядке, установленном действующим законодательством	Директор, председатель ПК	В соответствии с графиком
16.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе: - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	Специалист по охране труда	ежегодно
17.	Обеспечение литературой по ОТ	Директор	ежегодно
18.	Обновление уголков по ОТ	Заместитель директора по безопасности	ежегодно
19.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ:	Специалист по ОТ; Заместитель директора по АХР.	ежегодно

	• работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства		
20	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Заместитель директора по безопасности	ежегодно (май; октябрь)
21	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Специалист по ОТ; Председатель ППО	ежегодно
22	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.	Заместитель директора по АХР; Заведующие кабинетами	ежегодно не реже 2 раз в год
23	Обеспечение журналами по охране труда	Директор; Специалист по ОТ	ежегодно
24	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Заместитель директора по АХР; Специалист по ОТ	ежегодно не реже 1 раза в месяц

25	Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный отпуск, согласно Колдоговору	Директор; Председатель ППО	ежегодно
26	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)	Заместитель директора по АХР	ежегодно
27	Генеральная уборка кабинетов и общественных помещений	Заместитель директора по АХР; Заведующие кабинетами	ежегодно не реже 1 раза в четверть

Статьи 212, 226 Трудового кодекса РФ, Приказ Минздравсоцразвития России 01.03.12 №181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков».

Специалист по охране труда

И.Н.Орлова

**Приложение № 6
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ППО
И.А.Гумерова
«20» октября 2016 года



От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016 года



**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной
защиты**

№ п/ п	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Основание
1.	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.30, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.19, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Сапоги резиновые	1 пара	

4.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. дежурный 12 пар 12 пар до износа до износа до износа	п.66, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. 6 пар 12 пар до износа до износа 1 пара	п.135, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н
6.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	п.11, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014

		механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар Дежурные	г. № 997н
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 12 пар	п.171, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н

Специалист по охране труда

И.Н.Орлова

**Приложение № 7
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ЦПО
ПРОФКО И.А. Гумерова
«20» октября 2016 года

От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016 года

**Перечень
профессий работников на выдачу смывающих и (или) обезвреживающих
средств**

№ п/ п	Должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих (обезвреживающих) средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
2.	Дворник			
3.	Лаборант			
4.	Вахтер			
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
6.	Водитель			
7.	Уборщик служебных помещений			

Статьи 212,221 Трудового кодекса РФ.

Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

Специалист по охране труда

И.Н.Орлова

**Приложение № 8
к Коллективному договору**

От работников:

Председатель ППО

И.А.Гумерова

«20» октября 2016 года

От работодателя:

Директор МБОУ «СШ № 22»

Л.М.Петрова

«20» октября 2016 года

**Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7
2.	Главный бухгалтер	7
3.	Бухгалтер	7
4.	Заведующий библиотекой	7
5.	Секретарь	7
6.	Делопроизводитель	3
7.	Водитель	5

Постановление главы города Нижневартовска от 02.12.2003 года № 1050 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета г. Нижневартовска» с изменениями от 12.08.2014 года № 1584, статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Приложение № 9
к Коллективному договору**

От работников:
Председатель ГПО
И.А.Гумерова
«20» октября 2016 года

От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М.Петрова
«20» октября 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату
стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и
обратно, работникам МБОУ «СШ №22» города Нижневартовска»**

I. Общие положения

1.1. Положение о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам МБОУ «СШ № 22» разработано в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса РФ, решением Думы города от 26.09.2014 года № 626 «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска».

1.2. В положении используются следующие определения:

- работодатель – МБОУ «СШ № 22» города Нижневартовска.
- работники – лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

1.2. Компенсация расходов, предусмотренных Положением, является целевой выплатой и производится работнику только по основному месту работы.

Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и (или) члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию расходов.

1.3. Источником финансирования расходов, предусмотренных Положением, являются средства бюджета города, бюджетов других уровней в рамках осуществления отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

**II. Условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза
багажа к месту использования отпуска и обратно работникам
МБОУ «СШ № 22» г. Нижневартовска**

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

- на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и

обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным;

- на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации автомобильным транспортом общего пользования (за исключением такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу;

- на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на используемый работником вид транспорта.

2.2. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (далее – компенсация расходов) возникает один раз в два года работы работника в данной организации (далее – льготный период).

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в организации.

В последующие годы право на компенсацию расходов за третий и четвертый год непрерывной работы у работника возникает, начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – с пятого года работы и т.д.

2.3. Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право на компенсацию расходов один раз в два года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на компенсацию расходов возникает у указанных лиц в случае, если до ухода в отпуск по уходу за ребенком у работника возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

2.4. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные, нерабочие праздничные дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на компенсацию расходов.

2.5. Лица, уволившиеся из муниципального учреждения города, и поступившие на работу в муниципальные учреждения, администрацию города Нижневартовска, имеют право на компенсацию расходов один раз в два года с учетом использования данного права на прежнем месте работы. В этом случае компенсация расходов осуществляется при представлении справки об использовании за последние два года за счет средств работодателя права на компенсацию расходов.

III. Условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно членам семьи работника МБОУ «СШ № 22»

3.1. Неработающим членам семьи работника производится компенсация расходов:

- на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным;

- на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации автомобильным транспортом общего пользования (за исключением такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу;

- на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на каждого члена семьи, независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на используемый членом семьи вид транспорта.

3.2. К неработающим членам семьи работника (далее - члены семьи работника) относятся:

- супруг (супруга) работника;
- несовершеннолетние дети до 18 лет, в том числе в отношении которых работник (супруг (супруга) работника) назначен опекуном (попечителем);

- дети, достигшие возраста 18 лет, в том числе в отношении которых работник (супруг (супруга) работника) исполнял обязанности опекуна (попечителя) и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, в период проведения отпуска после окончания общеобразовательного учреждения при условии подтверждения факта зачисления на очную форму обучения в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования с 1 сентября года окончания общеобразовательного учреждения. В этом случае компенсация расходов осуществляется при представлении документа, подтверждающего факт зачисления (справка учебного заведения о зачислении);

- дети, не достигшие возраста 23 лет, в том числе в отношении которых работник (супруг (супруга) работника) исполнял обязанности опекуна (попечителя) и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ими 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, независимо от места проживания детей и места расположения вышеуказанных учебных заведений. В этом случае компенсация расходов осуществляется после представления документа, подтверждающего факт обучения (справка учреждения высшего или среднего профессионального образования).

3.3. Компенсация производится независимо от времени использования отпуска работником, а также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска членов его семьи не совпадают.

3.4. Право на компенсацию расходов членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

3.5. Компенсация расходов членам семьи работника производится один раз в два года в течение льготного периода независимо от времени использования отпуска работником, а также в случае, если место

использования отпуска работника и место использования отпуска членов его семьи не совпадают.

3.6. Компенсация расходов членам семьи работника производится при предъявлении документов, подтверждающих факт отсутствия трудовой занятости члена семьи (трудовая книжка с последней записью об увольнении, справки учебных заведений, территориального органа Федеральной налоговой службы об отсутствии регистрации в качестве индивидуального предпринимателя).

IV. Размер и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

4.1. Компенсация расходов производится работнику в размере фактических документально подтвержденных расходов.

При безналичном расчете, в том числе с использованием платежных карт, компенсация расходов производится в случае, если оплата за проездные и перевозочные документы была произведена работником или его супругом (супругой).

4.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг бронирования при оформлении проездных документов, за предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено настоящим пунктом Положения, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику и (или) членам его семьи соответствующей организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета.

Расходы, связанные с возвратом (обменом) в транспортную организацию проездных документов, компенсации не подлежат.

4.3. Расходы на получение справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, компенсации не подлежат.

4.4. Предварительная компенсация расходов производится не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) членов его семьи в отпуск на основании представленного работником заявления исходя из примерной стоимости проезда, определенной на основании справки о стоимости проезда, выданной работнику и (или) членам его семьи транспортной организацией или копии приобретенных проездных документов, прилагаемых к заявлению работника о предоставлении компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.5. Окончательный расчет производится после представления работником в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска или с даты возвращения членов его семьи отчета о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и (или) членов его семьи.

4.6. Средства, излишне выплаченные работнику в качестве предварительной компенсации расходов, а также в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, подлежат возврату работодателю в полном объеме в течение трех дней после представления им отчета о произведенных расходах.

4.7. В случае приобретения электронного пассажирского билета и багажной квитанции компенсация расходов производится:

- на воздушном транспорте на основании:

- маршрут/квитанции электронного пассажирского билета, багажной квитанции (выписка из автоматизированной информационной системы оформления воздушных перевозок), оформленной на бланке строгой отчетности, и посадочного талона

- либо маршрут/квитанции, оформленной не на бланке строгой отчетности, с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать проезд работника и (или) членов его семьи по указанному в электронном билете маршруту (в частности, фамилия пассажира, маршрут, стоимость билета, дата поездки), с приложением документа, подтверждающего произведенную оплату, и посадочного талона;

- на железнодорожном транспорте на основании:

- контрольного купона электронного проездного документа (билета), оформленного на бланке строгой отчетности

- либо электронного проездного документа (билета), оформленного не на бланке строгой отчетности, с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать проезд работника и (или) членов его семьи по указанному в электронном билете маршруту (в частности, фамилия пассажира, маршрут, стоимость билета, дата поездки), с приложением документа, подтверждающего произведенную оплату.

Для компенсации расходов в случае утери посадочного талона представляется справка транспортной организации с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать проезд работника и (или) членов его семьи по указанному в электронном билете маршруту (в частности, фамилия пассажира, маршрут, дата поездки), а при совершении поездки за пределы Российской Федерации - копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации (за исключением стран, расположенных за пределами Российской Федерации, для посещения которых не требуется заграничного паспорта).

4.8. В случае, если работник и (или) члены его семьи проводят отпуск в нескольких местах, то компенсация расходов производится только до одного выбранного работником места использования отпуска, а также компенсация расходов по обратному проезду от того же места исходя из кратчайшего маршрута следования.

В указанном случае компенсация расходов на оплату стоимости проезда производится на основании справки транспортной организации о стоимости проезда от места жительства работника до выбранного им места использования отпуска.

4.9. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно компенсация расходов производится работнику и (или) членам его семьи по стоимости проезда по всем пунктам следования на территории Российской Федерации независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования. В указанном случае компенсация расходов на оплату стоимости проезда производится на основании справки транспортной организации об отсутствии прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно и справки о стоимости проезда.

4.10. В случае отсутствия проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих нахождение работника и (или) членов его семьи в месте использования отпуска, компенсация стоимости проезда производится в размере стоимости проезда кратчайшим путем железнодорожного транспорта в плацкартном вагоне пассажирского поезда.

В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата стоимости проезда производится не выше тарифов, предусмотренных для перевозок воздушным, автомобильным, водным транспортом по наименьшей стоимости проезда. В указанных случаях оплата стоимости проезда производится на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно.

V. Размер и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно

5.1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно работнику и (или)

членам его семьи (далее - компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом) производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

5.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом производится на основании документов, подтверждающих нахождение работника и (или) членов его семьи в месте использования отпуска, в том числе путевок, курсовок, регистрации по месту пребывания.

5.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом производится исходя из кратчайшего маршрута следования в размере фактически произведенных расходов при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций на оплату стоимости израсходованного топлива, но не выше норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства при его эксплуатации по загородным дорогам.

В случае, если в технической документации на транспортное средство и (или) информации, предоставляемой его изготовителем, информация о норме расхода топлива при эксплуатации транспортного средства по загородным дорогам отсутствует, компенсация расходов производится не свыше норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства.

5.4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом производится в случае проезда работника и (или) членов его семьи на личном автомобильном транспорте, принадлежащем работнику или членам его семьи (супругу (супруге), детям), при представлении документов, подтверждающих право собственности на транспортное средство.

5.5. В случае, если при следовании работника и (или) членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует компенсация расходов производится по платежным документам о стоимости перевозки личного транспорта водным и (или) железнодорожным транспортом.

VI. Размер и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно при проведении отпуска за пределами Российской Федерации

6.1. В случае использования работником и (или) членами его семьи отпуска за пределами Российской Федерации производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации соответственно железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, предусмотренных Положением.

6.2. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной

границы Российской Федерации аэропорту компенсация расходов производится на основании справки транспортной организации о стоимости авиабилета до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорта исходя из средней стоимости проезда в салоне экономического класса на дату совершения поездки.

При этом средняя стоимость проезда исчисляется как среднее арифметическое минимальной стоимости (тарифа) и максимальной стоимости (тарифа) в салоне экономического класса на дату совершения поездки, указанных в справке транспортной организации.

Если перевозчиком установлена единая стоимость (тариф), компенсация расходов производится исходя из стоимости (тарифа) в салоне экономического класса на дату совершения поездки, указанной в справке транспортной организации.

В вышеперечисленных случаях в справке транспортной организации должны быть указаны наименование авиакомпании-перевозчика, маршрут следования, даты (период) действия указанных в справке стоимостей (тарифов).

При этом компенсация расходов производится на основании справки транспортной организации, выданной с учетом следующих условий:

1) при авиаперелете Россия – Беларусь, Болгария, Босния и Герцеговина, Италия, Молдавия, Румыния, Сербия, Словения, Украина, Хорватия, Черногория соответствующий аэропорт вылета - г. Белгород;

2) при авиаперелете Россия - Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания, Ирландия, Испания, Польша, Португалия, Словакия, Чехия, Швейцария, страны Северной и Южной Америки соответствующий аэропорт вылета - г. Калининград;

3) при авиаперелете Россия - Исландия, Латвия, Литва, Норвегия, Финляндия, Швеция, Эстония соответствующий аэропорт вылета - г. Санкт-Петербург;

4) при авиаперелете Россия - Абхазия, Азербайджан, Армения, Греция, Грузия, Израиль, Кипр, Объединенные Арабские Эмираты и другие страны Ближнего Востока, страны Африки, Турция, Южная Осетия соответствующий аэропорт вылета - г. Сочи;

5) при авиаперелете Россия - Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Китай, Малайзия, Сингапур, Таиланд, Филиппины, Корея, Япония соответствующий аэропорт вылета - г. Иркутск;

6) при авиаперелете Россия - Индия, Казахстан, Кыргызстан, Мальдивские острова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Шри-Ланка соответствующий аэропорт вылета - г. Омск;

7) при авиаперелете Россия - Австралия и страны Океании соответствующий аэропорт вылета - г. Владивосток.

В остальных случаях справка транспортной организации представляется с учетом требований абзацев первого - четвертого настоящего пункта Положения.

Кроме перечисленных в Положении документов основанием для компенсации расходов является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации (за исключением стран, расположенных за пределами Российской Федерации, для посещения которых не требуется заграничного паспорта), а в случае поездки по туристической путевке - договор на оказание туристских услуг, справка туристской организации (туроператора, турагента) о стоимости проезда, документы, подтверждающие оплату.

6.3. При проведении отпуска за пределами территории Российской Федерации компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится исходя из кратчайшего маршрута следования в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска) с учетом требований, предусмотренных разделом V данного Положения.

Приложение № 10
к Коллективному договору

От работников:
Председатель ППО
И.Н. Гумерова
«20» октября 2016 года



От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №22»
Л.М. Петрова
«20» октября 2016 года



Положение
о гарантиях и компенсациях, связанных с переездом,
работникам МБОУ «СШ № 22» г. Нижневартовска

I. Общие положения

1.1. Положение о гарантиях и компенсациях, связанных с переездом, работникам МБОУ «СШ № 22» разработано в соответствии со статьей 326 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города от 26.09.2014 №626 "О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска":

Настоящее Положение устанавливает размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора работникам МБОУ «СШ № 22», а также предоставления гарантий и компенсаций, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в муниципальных учреждениях города Нижневартовска, администрации города Нижневартовска, и прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- работодатель - МБОУ «СШ № 22»,
- работники - лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем,
- члены семьи работника - супруг (супруга), несовершеннолетние дети, в том числе усыновленные.

1.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Положением, предоставляются работнику работодателем только по основному месту работы.

1.4. Финансовое обеспечение гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется за счет средств бюджета города.

II. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора

2.1. Работнику и членам его семьи в случае переезда 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, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к новому месту жительства, а также на оплату стоимости провоза багажа к новому месту жительства (далее - компенсация расходов).

2.2. Право на компенсацию расходов возникает у работника, проработавшего в общей сложности в МБОУ «СШ № 22», не менее трех лет, и сохраняется в течение шести календарных месяцев со дня расторжения трудового договора.

В случае если после расторжения трудового договора работник воспользовался правом на компенсацию расходов и в последующем вступил в трудовые отношения с другим работодателем, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работник утрачивает право на компенсацию расходов.

2.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к новому месту жительства производится работнику и членам его семьи в размере фактических документально подтвержденных расходов в порядке и на условиях, предусмотренных муниципальным правовым актом, регулирующим размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работникам МБОУ «СШ № 22».

2.4. Компенсация расходов на оплату стоимости провоза багажа к новому месту жительства производится работнику и членам его семьи в размере фактических документально подтвержденных перевозочными документами расходов из расчета не более пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок груза (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

В случае отсутствия железнодорожного транспорта компенсация расходов на оплату стоимости провоза багажа к новому месту жительства производится не свыше тарифов, предусмотренных для проезда (перевозок) речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза багажа.

Расходы, подлежащие компенсации, включают перевозку багажа, его погрузку и разгрузку. Расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборов), в том числе добровольное страхование при оформлении провоза багажа, хранение, доставка до места погрузки и от места разгрузки, оказываемых транспортной организацией, осуществляющей перевозку багажа, компенсации не подлежат.

2.5. Компенсация расходов производится работнику и членам его семьи в пределах территории Российской Федерации.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, компенсация расходов производится до ближайшего к месту переезда работника географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации.

2.6. Компенсация расходов производится при предоставлении работником работодателю следующих документов:

- заявление о компенсации расходов с указанием реквизитов банковского счета работника для перечисления денежных средств в качестве компенсации расходов;
- копия приказа о расторжении (прекращении) трудового договора с работником, заверенная кадровой службой работодателя;
- копии документов, подтверждающие, что переезжающие с работниками лица являются членами его семьи, заверенные кадровой службой работодателя;
- документы, подтверждающие расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства в другую местность;
- копии документов, подтверждающих снятие с регистрационного учета по месту жительства и (или) регистрации по месту жительства работника и членов его семьи.

В случае если переезжающие с работником члены его семьи работают в муниципальных учреждениях города Нижневартовска, администрации города Нижневартовска, предоставляются справки с места работы членов семьи работника о том, что членам семьи работника по их последнему месту работы в связи с расторжением трудового договора не производилась компенсация расходов.

При расторжении трудового договора в случае смерти работника предоставляется копия свидетельства о смерти работника, заверенная кадровой службой работодателя. В этом случае компенсация расходов производится одному из членов семьи работника.

2.7. Компенсация расходов производится путем перечисления работодателем денежных средств на банковский счет работника в 30-дневный срок со дня представления работодателю документов, перечисленных в пункте 2.6 настоящего Положения.

III. Гарантии и компенсации, связанные с переездом, лицам, прибывшим из других регионов Российской Федерации

3.1. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в муниципальных учреждениях города Нижневартовска, администрации города Нижневартовска, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

3.1.1. Единовременное пособие в размере двух окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины оклада (должностного оклада) работника.

Работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования и управлению культуры администрации города, размер пособия исчисляется от базового оклада.

3.1.2. Компенсация расходов на оплату в пределах территории Российской Федерации стоимости проезда работника и членов его семьи к новому месту жительства и стоимости провоза багажа к новому месту жительства.

3.1.3. Оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

3.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа производится работнику и членам его семьи в размере, порядке и на условиях, предусмотренных разделом II настоящего Положения.

3.3. Воспользоваться правом на предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных разделом III настоящего Положения, работник может в течение одного года со дня заключения им трудового договора с работодателем.

3.4. Работник обязан вернуть полностью средства, полученные им в качестве компенсации расходов, предусмотренных разделом III настоящего Положения, в следующих случаях:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный трудовым договором срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием для расторжения трудового договора.

В случае если работник по уважительной причине не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, работник обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по проезду и провозу багажа на работника и членов его семьи.

3.5. Компенсация расходов производится при предоставлении работником работодателю следующих документов:

- заявление о компенсации расходов;
- копии документов, подтверждающих, что переезжающие с работником лица являются членами его семьи, заверенные кадровой службой работодателя;
- копии приглашения работодателя, трудового договора, трудовой книжки, заверенные кадровой службой работодателя;
- документы, подтверждающие расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства;

- документ (справка), подтверждающий, что по прежнему месту работы не компенсировался проезд и провоз багажа, либо если компенсировался, то в каком объеме.

3.6. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа производится лицам, прибывшим из районов Крайнего Севера или приравненных к ним местностей, при условии представления документов, подтверждающих, что им и членам их семьи при переезде в город Нижневартовск в связи с расторжением трудового договора по прежнему месту работы не производилась компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в объеме, установленном настоящим Положением.

В случае если компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа была произведена по прежнему месту работы, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между компенсацией, предусмотренной настоящим Положением, и фактически произведенной компенсацией расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа по прежнему месту работы.

Приложение № 11 к Коллективному договору

От работников:

Председатель ППО

И.А. Гумерова

«20» октября 2016 года



От работодателя:

Директор МБОУ «СШ №22»

Л.М. Петрова

«20» октября 2016 года



Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)

Комиссия по трудовым спорам (далее КТС) образована совместным решением и по инициативе администрации школы со стороны работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации школы со стороны работников в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса РФ.

1. Компетенция КТС

1.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем в организации (ее подразделениях).

1.2. Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства или локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в КТС.

1.3. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством установлен иной порядок;
- рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;
- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда в учреждении (установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, установления или изменения условий оплаты труда и др.);
- когда законодательством или локальными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным (например, исчисление трудового стажа для предоставления льгот). Лишь отсутствие такого нормативного акта дает право работнику обратиться по этому вопросу в КТС.

II.Порядок формирования состава КТС

2.1. КТС формируется на паритетных началах Общим собранием трудового коллектива и Администрацией учреждения по 2 человека с каждой стороны.

2.2. Избранными в состав Комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов работников, присутствовавших на Общем собрании трудового коллектива. Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов трудового коллектива.

2.3. Члены КТС со стороны Работодателя назначаются приказом руководителя.

2.4. В случае выбытия члена (членов) КТС взамен их избирается другой (другие). Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

2.5.Общая численность КТС – 4 человека.

2.6.Срок полномочий – 2 года.

2.7.Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

III. Право работников на обращение в КТС

3.1. В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры работников, находящихся в штате учреждения.

3.2. Помимо этого правом на обращение в КТС обладают:

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;

- совместители;

- иностранные рабочие;

- временные работники;

- лица, не работающие в учреждении, по спорам, возникшим из их прежних трудовых отношений с этой организацией (в пределах сроков, установленных для обращения в КТС);

- лица, приглашенные на работу в учреждение из другого образовательного учреждения, по спорам, входящим в ее компетенцию;

- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в образовательном учреждении производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

3.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.4. Срок обращения в КТС - 3 месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае

пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

3.5. Заявление на работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

3.8. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

3.9. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

IV. Порядок рассмотрения споров

4.1. О времени рассмотрения спора КТС заблаговременно извещает работника и администрацию (ее представителя).

4.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвует не менее половины избранных в ее состав членов.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

4.4. В случае неявки работника на заседание Комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в комиссию.

4.5. КТС имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, представителей профсоюзов.

4.6. Представители профсоюзов могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

4.7. По запросу КТС администрация обязана представить ей все необходимые документы.

4.8. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении

отвода решается Комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.9. На заседании КТС ведется протокол, в котором фиксируются дата заседания, присутствие заявителя, состав присутствующих членов Комиссии, представителей администрации, профсоюзов, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

4.10. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов комиссии.

4.11. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения. Решение подписывается председательствующим и секретарем непосредственно на заседании Комиссии и заверяется печатью.

4.12. Член КТС, несогласный с принятым ею решением, обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

4.13. Копия решения вручается работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

4.14. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения им копий решения Комиссии.

V. Исполнение решений КТС

5.1. Решение КТС по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией организации в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению - на другой день после принятия решения КТС.

5.3. В случае неисполнения администрацией организации решения КТС в установленный срок работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в городской народный суд.

5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в городской народный суд, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.5. В случае пропуска работником трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

VI. Регламент работы КТС

6.1. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС.

6.2. Заявления работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируются ход рассмотрения споров, его результаты.

6.3. Форма журнала является составной частью настоящего Положения.

От работников:

Председатель ЦПО

И.А.Гумерова

«20» октября 2016 года



От работодателя:

Директор МБОУ «СШ № 22»

Л.М.Петрова

«20» октября 2016 года



**План
мероприятий по пожарной безопасности в МБОУ "СШ №22"
на 2016 год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственный за проведение мероприятий	Финансирование	Итоговый документ (приказ, журналы, протоколы, акты, др.)
ЯНВАРЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-Мониторинг • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проверка огнетушителей (1 раз в квартал)	21-25 января 2016г.	Зам.директора по АХР	-	Акт, журнал
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	21.01.2016г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Директор, зам.директора по АХР, зам. директора по УВР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение повторного	13.01.2016г.	Классные	-	Журнал регистрации

	инструктажа по пожарной безопасности с обучающимися школы		руководители 1 – 11 классов		инструктажей
2.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	21.01.2016г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
3.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	21.01.2016г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.01.2016г.	Зам. директора по УВР	-	
2.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.02.2016г.	Зам.директора по АХР.		
ФЕВРАЛЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР.	Согласно договору с обслуживающими организациями	Акт

	Мониторинг» инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР.	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам. директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	18.02.2016г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР Специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					

1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	18.02.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Беседы с родителями о соблюдении мер пожарной безопасности в быту на родительских собраниях	18-25 февраля 2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Протоколы родительских собраний
3.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	18.02.2016.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.03.2016.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.02.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ		
3.	Отчет добровольной пожарной дружины в школе	21.02.2016 г.	Руководитель ДПД	-	
МАРТ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-Мониторинг» инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	19.03.2016г.	Начальник ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	специалист по ОТ.	-	Журнал регистрации инструктажей

		и			Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	19.03.2016г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Целевой инструктаж по пожарной безопасности для обучающихся, проживающих в жилпоселках и СОТах	1 – 3 марта 2016г.	Социальный педагог. Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	19.03.2016г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
4.	Проведение мероприятий по ПБ с воспитанниками пришкольного лагеря	26-31 марта 2016 г.	Начальник пришкольного лагеря	-	План работы пришкольного лагеря
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.04.2016 г.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.03.2016 г.	Зам. директора по УВР	-	
АПРЕЛЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического	Согласно	Зам.директора по	Согласно	Акт

	обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-Мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)	графика ППР	АХР	договору с обслуживающим и организациями	
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проведение проверки работоспособности противопожарных дверей (люков)	1 раз в квартал	Зам.директора по АХР	согласно договору	Акт
5.	Замеры сопротивления изоляции	До 30.04.2016 г.	Зам.директора по АХР	Согласно смете расходов	Акты, протоколы

6.	Замеры сопротивления изоляции, заземления технологического оборудования	До 30.04.2016 г.	Зам.директора по АХР	Согласно смете расходов	Акты, протоколы
7.	Городской смотр-конкурс работы ОУ по пожарной безопасности	1—28 апреля 2016 г.	Зам.директора по ВР, Зам.директора по АХР, зам. директора по УВР, Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Итоговый приказ ДО
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	23.04.2016 г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР.	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ.	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
4.	Создание добровольной пожарной дружины в рамках реализации ФЗ от 06.05.2011г. №100-ФЗ «О добровольной пожарной дружине»	25.04.2016г	Руководитель ДПД		

5.	Месячник по пожарной безопасности	1-30 апреля 2016г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения
6.	Единый день пожарной безопасности	20.04.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ		Приказ, план проведения
7.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	12-18 апреля 2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	16.04.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
2.	Целевой инструктаж по пожарной безопасности для обучающихся, проживающих в жилпоселках и СОТах	5-10 апреля марта 2016г.	Преподаватель-организатор ОБЖ Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Проверка уголков по пожарной безопасности	10-14 апреля 2016г.	Зам.директора по УВР	-	Справка, приказ
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.05.2016 г.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней	До	Зам.директора по	-	

	безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	12.04.2016 г.	УВР		
МАЙ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец- мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эваковыходов, подъездных	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы

	путей к школе				
4.	Проверка огнетушителей (1 раз в квартал)	10-15 мая 2016 г.	Зам.директора по АХР	-	Акт, журнал
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	21.05.2016 г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимос ти	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимос ти	Зам.директора по АХР. специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
4.	Целевой инструктаж по обеспечению ПБ при проведении праздника «Последний звонок»	21-24 мая 2016г.	Зам.директора по АХР. специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей
5.	Проведение КШУ «День защиты детей»	25мая 2016 г.	Зам. дир. по ВР	-	Приказ, план проведения, справка об итогах
6.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	25мая 2016г.	Преподаватель- организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с	21.05.2016 г.	Преподаватель-	-	Журнал регистрации

	дружиной юных пожарных		организатор ОБЖ		занятий, конспекты занятий
2.	Проведение КШУ «День защиты детей»	25 мая 2016 г.	Зам. дир. по ВР	-	Приказ, план проведения, справка об итогах
3.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	25 мая 2016г.	Зам. директора по УВР	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
4.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	21.05.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
5.	Целевой инструктаж по пожарной безопасности в лесных и парковых зонах	21.05.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
6.	Беседы с родителями на родительских собраниях о соблюдении правил ПБ в каникулярное время	До 20 мая 2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Протоколы родительских собраний
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.06.2016г.	Зам.директора по АХР	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в	До 12.05.2016г.	Зам. директора по УВР	-	

	школе				
3.	Отчет о проведении месячника по пожарной безопасности	10.05.2016 г.	Зам. директора по УВР	-	
ИЮНЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец – Мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР.	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт
2.	Проведение проверки работоспособности противопожарных дверей	1 раз в квартал	Зам.директора по АХР.		
3.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей

4.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
5.	Подготовка к приемке школы к новому учебному году	До 15 июня 2016 г.	Директор Зам.директора по АХР Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Акт приемки школы
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	16.06.2016 г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР. Специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Мероприятия по профилактике ПБ с воспитанниками лагеря	1-21 июня 2016г.	Начальник лагеря	-	Приказы, план работы, журнал регистрации инструктажей
2.	Практическая тренировка по теме «Действия воспитанников и работников лагеря при	1-5 июня 2016г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации,

	возникновении очага пожара в здании школы»				журнал учета объектовых тренировок
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.07.2016 г.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.06.2016 г.	Зам. директора по УВР	-	
ИЮЛЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей

	стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов				
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проведение косметического ремонта в школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР.		
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
2.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР Специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.08.2016 г.	Зам.директора по АХР	-	
АВГУСТ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	оповещения людей о пожаре инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проверка огнетушителей (1 раз в квартал)	20-25 августа 2016г.	Кладовщик школы	-	Акт, журнал
5.	Подготовка приказов по ПБ на 2016– 2017 учебный год	15-25 августа 2016г.	Зам.директора по АХР Преподаватель-организатор ОБЖ	-	
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	20.08.2016г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей

	принятыми работниками	ти			
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР Специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
4.	Повторный инструктаж по ПБ	26-30 августа 2016 г.	Зам.директора по АХР , зам. директора по УВР	-	Журнал регистрации инструктажей
5.	Целевой инструктаж по обеспечению ПБ при проведении праздника «День Знаний»	31.08.2016г.	Зам. директора по УВР	-	Журнал регистрации инструктажей
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.09.2016г.	Зам.директора по АХР	-	
СЕНТЯБРЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК Стрелец-Мониторинг» • инженерных сетей и оборудования	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	(вентиляционных систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуационных выходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проведение проверки работоспособности противопожарных дверей (люков)	1 раз в квартал	Зам.директора по АХР	согласно договору	Акт
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	16.09.2016 г.	Руководитель ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Обучение по программе ПТМ с отрывом от производства оперативного персонала	сентябрь	заместитель директора по УВР, главный бухгалтер	-	Удостоверения
3.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Директор, Зам.директора по АХР, зам. директора по УВР	-	Журнал регистрации инструктажей

4.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ.	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
5.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	3-6 сентября 2016г.	Зам. директора по УВР	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	17.09.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный инструктаж по ПБ для обучающихся	03.09.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Целевой инструктаж для обучающихся по изучению плана эвакуации из здания школы	03.09.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
4.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	3-6 сентября 2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
5.	Уроки пожарной безопасности	17.09.2016 г.	Классные	-	Классный журнал,

	согласно программе занятий по ПБ		руководители 1 – 11 классов		страницы по технике безопасности
6.	Беседы с родителями на родительских собраниях о соблюдении правил ПБ в быту время	до 29 09.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Протоколы родительских собраний
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.10.2016 г.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.09.2016 г.	Зам. директора по УВР	-	
ОКТАБРЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-Мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал осмотра территории и здания школы
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	22.10.2016 г.	Начальник ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	22.10.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий	22.10.2016 г.	Классные руководители	-	Классный журнал, страницы по технике

	по ПБ		1 – 11 классов		безопасности
3.	Целевой инструктаж по пожарной безопасности для обучающихся, проживающих в жилпоселках и СОТах	8-12 октября 2016 г.	Социальный педагог, Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.11.2016 г.	Зам.директора по АХР.	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.10.2016г.	Зам. директора по УВР	-	
НОЯБРЬ 2016г.					
I. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт

	систем)				
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электроцитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эвакуыходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР.	-	Журнал осмотра территории и здания школы
II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	19.11.2016 г.	Начальник ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	19.11.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий	19.11.2016г.	Классные руководители	-	Классный журнал, страницы по технике

	по ПБ		1 – 11 классов		безопасности
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 03.12.2016 г.	Зам.директора по АХР	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.11.2016г.	Зам. директора по УВР	-	
ДЕКАБРЬ 2016г.					
II. Соблюдение норм и требований пожарной безопасности в здании и на территории школы					
1.	Проведение технического обслуживания и проверки: • средств пожарной сигнализации и автоматического оповещения людей о пожаре, ПАК «Стрелец-Мониторинг» • инженерных сетей и оборудования (вентиляционных систем)	Согласно графика ППР	Зам.директора по АХР	Согласно договору с обслуживающим и организациями	Акт
2.	Проверять исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах	Ежедневно	Зам.директора по АХР	-	Журнал выявленных дефектов и неисправностей

	стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов				
3.	Проверка состояния эвакуационных путей, эваковых выходов, подъездных путей к школе	Ежедневно	Зам.директора по АХР.	-	Журнал осмотра территории и здания школы
4.	Проверка огнетушителей (1 раз в квартал)	1-5 декабря 2016 г.	Кладовщик школы	-	Акт, журнал
5.	Проведение проверки работоспособности пожарных кранов (внутреннего противопожарного водопровода)	1 раз в полугодие	Зам.директора по АХР	согласно договору	Акт и протокол установленной формы
6.	Проведение проверки качества огнезащитной обработки (металлических конструкций воздуховодов)	1 раз в полугодие	Зам.директора по АХР.	согласно договору	Акт установленной формы по ГОСТу
7.	Проведение проверки работоспособности противопожарных дверей (люков)	1 раз в квартал	Зам.директора по АХР	согласно договору	Акт
8.	Подготовка к проведению новогодних и рождественских праздников	10-20 декабря 2016 г.	Зам.директора по АХР специалист по ОТ Преподаватель- организатор ОБЖ	-	Приказы, акты

II. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ работниками школы					
1.	Проведение обучения с добровольной пожарной дружиной	17.12.2016 г.	Начальник ДПД	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Вводный и первичный инструктажи по ПБ с вновь принятыми работниками	По мере необходимости	Зам.директора по АХР	-	Журнал регистрации инструктажей
3.	Обучение работников по программе ПТМ	По мере необходимости	Зам.директора по АХР специалист по ОТ	-	Журнал регистрации инструктажей Протокол проверки знаний
4.	Целевой инструктаж по обеспечению ПБ при новогодних и рождественских праздников	20-25 декабря 2016 г.	Зам.директора по АХР, зам. директора по УВР	-	Журнал регистрации инструктажей
5.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении очага пожара в здании школы»	17-22 декабря 2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации, журнал учета объектовых тренировок
III. Профилактическая работа по соблюдению норм и требований ППБ обучающимися школы					
1.	Проведение обучения с дружиной юных пожарных	17.12.2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Журнал регистрации занятий, конспекты занятий
2.	Практическая тренировка по теме «Действия обучающихся, работников при возникновении	17-22 декабря 2016 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ	-	Приказ, план проведения, акт об итогах эвакуации,

	очага пожара в здании школы»				журнал учета объектовых тренировок
3.	Уроки пожарной безопасности согласно программе занятий по ПБ	17.12.2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Классный журнал, страницы по технике безопасности
4.	Целевой инструктаж по пожарной безопасности при новогодних и рождественских праздников	17-22 декабря 2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Журнал регистрации инструктажей
5.	Беседы с родителями на родительских собраниях о соблюдении правил ПБ при новогодних и рождественских праздников	До 25 декабря 2016 г.	Классные руководители 1 – 11 классов	-	Протоколы родительских собраний
IV. Отчеты					
1.	Отчет о проведении мониторинга состояния комплексной безопасности	До 01.01.2016 г.	Зам.директора по АХР	-	
2.	Отчет о проведении дней безопасности, мероприятиях запланированных по обеспечению безопасности в школе	До 12.12.2016г.	Зам. директора по УВР	-	

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

собрания трудового коллектива работников МБОУ «СШ № 22»

«20» октября 2016 г.

№ 4

г. Нижневартовск

Собрание трудового коллектива

Председатель И.А.Гумерова

Секретарь О.В.Обухова

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об утверждении коллективного договора МБОУ «СШ №22» на 2016-2019 гг. Выступление директора школы Петровой Л.М.
2. О предоставлении полномочий со стороны работников для подписания коллективного договора. Выступление директора школы Петровой Л.М.

СЛУШАЛИ:

Петрову Л.М., директора школы

Содержание выступления:

1. Об утверждении коллективного договора на 2016-2019 год.
2. О предоставлении полномочий со стороны работников для подписания коллективного договора.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Утвердить коллективный договор на 2016-2019 год.
2. Предоставить право подписания коллективного договора со стороны работников председателю ППО Гумеровой И.А.

Председатель

Секретарь



И.А.Гумерова

О.В.Обухова