

Администрация городского округа Стрежевой
Управление образования
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) школа
городского округа Стрежевой»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) школа
городского округа Стрежевой» (МОУ «СКоШ»)
на 2026- 2029 годы
Протокол Общего собрания (конференции) работников
МОУ «СКоШ» от «18 марта» 2026г. № 3

От работодателя
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная)
школа
городского округа Стрежевой»

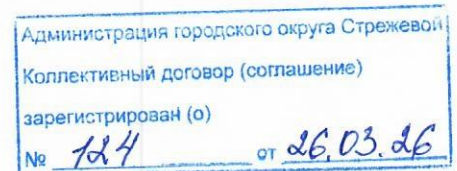


В.В. Яхно

« 19 » марта 2026 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная)
школа городского округа
Стрежевой» Ю.Ю.
Дзюба
« 19 » марта 2026 г.

г. Стрежевой



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025 – 2028 годы, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого, Координационным советом профсоюзов города Стрежевого на 2024 – 2026 годы, Территориальным соглашением в сфере образования между Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Стрежевской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Администрацией городского округа Стрежевой на 2024-2027 годы, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель – Муниципальное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой» (далее Учреждение) в лице его представителя – директора Яхно Виктории Витальевны.
- от имени работников Учреждения - первичная профсоюзная организация Учреждения (далее – Профсоюз) – в лице ее председателя Дзюба Юлии Юрьевны;

Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяет своё действие на правоотношение сторон, возникшие с 25.03.2026 и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел социальной политики Администрации городского округа Стрежевой.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, кроме отношений, регулируемых действующим законодательством РФ, субъекта РФ, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Стрежевой.

1.10. В случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.12.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.12.2. Проведение переговоров по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.12.3. Представление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель утверждает по согласованию с Профсоюзом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка работников (Приложение № 1).

2) Положение о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СКоШ» длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 2).

3) Положение о порядке предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение № 3).

4) Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой (Приложение № 4).

5) Нормы выдаваемых сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по исполнению настоящего Договора.

2.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по исполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

2.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

2.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

2.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Работодатель обязуется:

3.1 Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом всех уровней средства на оплату труда работников и обеспечение функционирования Учреждения.

3.2 Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

3.3. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам.

3.4. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений Учреждения на соответствие требованиям охраны труда, техники и пожарной безопасности, и санитарно-гигиенических норм.

3.5. Осуществлять контроль за ходом текущего, капитального ремонта здания.

3.6. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

3.7. Выделять средства на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование руководящих и педагогических работников один раз в три года.

3.8. Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес Работодателя и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Профсоюз обязуется:

3.9. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

3.10. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

3.11. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

3.12. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Решения Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета».

3.13. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 58, 59 ТК РФ)

4.4 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящего пункта, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает

работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.5 Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Договором.

4.6 В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст.57 ТК РФ.

4.7 Объем учебной нагрузки, установленной педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником и Работодателем.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется в порядке, установленном Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузке указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузке».

4.8 По соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом 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 (ст. 72.2 ТК Российской Федерации).

4.9 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможно по соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом 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 (ст. 72.2 ТК РФ).

4.13 Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

4.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.15. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет Профсоюз не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, или в связи с ликвидацией Учреждения индивидуально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

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

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

4.16. 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 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст.82 ТК РФ)

4.17. Стороны договорились, что:

4.17.1. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

- работники, имеющие Почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста. При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза

4.17.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.18. В трудовую книжку Работников на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждениях и поощрениях:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;
- о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, о награждении Почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации, Администрации и Законодательной Думы Томской области, Департамента образования Администрации Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой;
- о награждении Почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования Администрации городского округа Стрежевой и МОУ «СКоШ».

5. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ ПО КОНТРАКТУ

5.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7.ч.38 Федерального закона от

28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7. ч.38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

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

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

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

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7.ч.38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1.ст.81. Трудового кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7.ч.38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Разработка, принятие и применение правовых нормативных актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием Профсоюза.

Стороны гарантируют:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в учреждении, при этом положение принимается в учреждении на основании Положения, утверждённого Администрацией.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников, библиотекарей, специалистов и рабочих профессий, устанавливаются исходя из базовых должностных окладов с учетом профессиональных квалификационных групп.

6.3. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в

Томской области на соответствующий год.

6.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

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

6.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы

При расчете среднего заработка расчетным периодом будут являться 12 календарных месяцев (с 1-го по 30-е (31-е) число, февраль по 28-е (29-е), предшествующих времени нахождения в командировке, если не ухудшается положение Работников по сравнению с расчетом, установленным нормативными правовыми актами.

6.9. Заработная плата работника определяется локальными нормативными актами учреждения, принятым в соответствии с действующим законодательством.

6.10. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

6.11. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.12. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

6.13. Работа педагогических работников по замене отсутствующих педагогов производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется ст.99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со ст.152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

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

6.15. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год.

6.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.17. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время.

6.18. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (глава 61 ТК Российской Федерации) и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы за все время забастовки (ч.5 ст.414 ТК Российской Федерации).

6.19. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня установленного дня выплаты заработной платы на весь период задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ).

6.20. Заработная плата руководителей, их заместителей устанавливается в порядке и размерах, которые определяются локальными нормативными актами учреждения.

Руководителю Учреждения, выполняющему одновременно работу по педагогической должности, стимулирующие выплаты могут устанавливаться в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления.

6.21. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области (Федеральный закон от 19.06.2000 № 83-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

6.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.23. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда.

6.24. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется по средствам перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

По соглашению сторон в трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

6.2.5. Выплата всех сумм причитающихся Работнику при увольнении производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст.140 ТК РФ).

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), учебным расписанием, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная 36 – часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

7.3. Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 и составляет:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:
педагогам-психологам, социальным педагогам;

Норма часов педагогической работы в неделю:
20 часов - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
24 часа - музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов: учителям, преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования (включая старшего).

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающих 40 минут (СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи").

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, исходя из объема учебной нагрузки, выполнения должностных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в случае, если работник находится в отпуске по уходу за ребенком в соответствии с ч.3 ст.256 ТК РФ.

7.5. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения

дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

7.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка рекомендуется предусматривать для работников указанных в п. 7.4. свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовке к занятиям.

7.7. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст.99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей Работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

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

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Оплата труда при этом производится, согласно ст.152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

7.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников Учреждения, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

7.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

7.12. Работодатель обязуется:

7.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам на в соответствии с Приложением 3.

7.12.2 Работники Учреждения имеют право по согласованию с Работодателем на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным ст. 263 ТК РФ – до 14 календарных дней. Данным правом работник может воспользоваться 1 раз в год. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.12.3. 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:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов

принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

7.12.4. В соответствии с Приложением № 2, предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о предоставлении педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой» длительного отпуска сроком до 1 года. (Приложение № 2).

7.12.5. В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск (в счет текущего) во время учебного года на период лечения не чаще 1 раза в 3 года.

7.13. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 ТК РФ).

7.14. График дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Приказом руководителя учреждения в порядке, установленном правилами.

7.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

7.16. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

7.18. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники Учреждения привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Оплата труда таких работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

7.19. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники Учреждения по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п.6.18, при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст.157 ТК РФ).

7.20. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СП 2.4.3648-20),

предусматривающих проведение учебных занятий в сентябре-октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре-декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; в январе-мае - по 4 урока по 40 минут каждый, организацию в середине учебного дня динамической паузы продолжительностью не менее 40 минут, предоставление дополнительных недельных каникул в середине третьей четверти при четвертном режиме обучения, а также возможную организацию дополнительных каникул независимо от четвертей (триместров) с учетом санитарных правил. Указанный режим обучения не влияет на порядок определения учебной нагрузки учителей 1-х классов и оплату их труда. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражаются.

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

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

7.23. Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ч.3 ст. 122 ТК РФ, ч.4 ст. 123 ТК РФ, ч. 2 ст. 125 ТК РФ, ст. 260 ТК РФ, ст. 262.1 ТК РФ, ст. 262.2 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ, ч. 1 ст. 286 ТК РФ, ч. 10 ст. 351. 7 ТК РФ).

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК

8.1. Руководитель Учреждения обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкцией до заключения трудового договора.

8.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба Работодателю и ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

8.3. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Приказом Минтруда России от 16.04 2025 г. № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

8.4. Руководитель Учреждения ставит в известность выборный Профсоюз о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

9. ОХРАНА ТРУДА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Работодатель гарантирует:

9.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

9.3. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.4. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению)

средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.5. Принимать меры по проведению профилактической работы ВИЧ-инфекции и созданию безопасной и здоровой производственной среды.

9.5.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей, по мере поступления информации, Учреждению необходимо проводить информационно-образовательную кампанию:

- распространять информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включить информацию о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

9.5.2. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ - статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

9.5.3. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Руководство Учреждения обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5.4. Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Учреждение будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

9.5.5. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», которые проводят тестирование и консультирование, а также

предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

- оснащение средствами коллективной защиты.

9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.9. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.

9.10. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

Предусматривать в смете Учреждения выделение средств на охрану труда в размере не менее 0,5 % годового фонда оплаты труда работников Учреждения.

9.11. Утвердить сроки и обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.12. Предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии в пределах выделенных средств из областного и местного бюджета.

9.13. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий охраны труда в Учреждении в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней».

9.14. Профсоюз совместно с Работодателем обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

10.1. Педагогическим работникам, отработавшим 5 лет и более и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию,

выплачивается единовременная материальная помощь в размере среднемесячной заработной платы.

10.2. Работникам Учреждения, работающим юбилярам при достижении возраста 50, 55, 60, 65 лет и т.д. выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат Учреждения.

10.3. Работникам Учреждения, имеющим стаж педагогической деятельности 25,30,35 лет и т.д. руководителю Учреждения и их заместителям по учебно-воспитательной работе имеющим общий стаж педагогической деятельности и деятельности на руководящих должностях в сфере образования 25,30,35 лет и т.д., ко дню Учителя выплачивается единовременная материальная помощь в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей без учета налога на доходы физических лиц.

10.4 Работникам, вышедшим на пенсию из Учреждения, выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей, без налога на доходы физических лиц.

Право на данную помощь имеют лица, уволенные из Учреждения в связи выходом на пенсию (страховая пенсия по старости), при соблюдении следующих условий:

- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 60 лет;
- стаж работы в системе образования не менее 5 лет;
- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;
- лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим, и не являющимся индивидуальным предпринимателем.

10.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей.
- Более 25 лет – 1200 рублей

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

10.6. Работникам Учреждения, в соответствии с решением Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 г. № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат, лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета», производится компенсация следующих расходов:

- на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно 1 раз в два года;

- переездом на работу в городской округ Стрежевой;
- переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора;
- оплата стоимости проезда для медицинской консультации и (или) лечения.

Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного муниципального учреждения городского округа Стрежевой в другое в порядке перевода.

10.7. Работодатель обязуется устанавливать молодежи в возрасте до 30 лет процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

10.8. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании электронного листка нетрудоспособности, выданного соответствующими органами здравоохранения.

10.9. Молодым педагогам, приступившим к работе в Учреждении, выплачивается единовременная материальная помощь в размере трёх МРОТ, с начислением районного коэффициентов и процентной надбавки, при условии заключения трудового договора на срок не менее трёх лет.

10.10. Молодым педагогам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, по представлению руководителя Учреждения доплата устанавливается с сохранением в течении двух лет:

- окончившим с отличием 25% к должностному окладу – для выпускников ВУЗов, и 20% к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;
- окончившим без отличия – 20 % к должностному окладу – для выпускников ВУЗов, и 15% к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;

Указанная льгота предоставляется молодым педагогам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трёх лет из средств местного бюджета.

10.12. Молодым педагогам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в МОУ, выплачивается единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.

10.13. Работник, в том числе молодой педагог, обязан вернуть выплаченные ему средства, установленные пунктом 10.10. настоящего Договора пропорционально отработанному времени, - если он до истечения срока трудового договора, а при отсутствии срока - до истечения трех лет работы, уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия,

которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Уважительными причинами в данном случае являются:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- призыв на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации;
- увольнение по сокращению численности или штата.

10.14. При проведении аттестации педагогических работников в Учреждении соблюдаются следующие условия:

10.14.1 Оплата труда педагогических работников Учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

10.14.2. Льготы по сохранению квалификационной категории педагогическим работникам предоставляются согласно действующим на данный период Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации 2025 – 2028 годы.

10.14.3. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с п. п. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю Учреждения в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

10.14.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, поданного руководителю Учреждения.

10.14.5. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

10.14.6. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента образования Томской области на условиях и в порядке, установленном Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2028 годы.

На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Приложением № 4 к Отраслевому соглашению между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2028 годы.

10.14.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

10.14.8. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, обучение вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

- ученический договор утверждается совместным решением руководителя Учреждения и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.197. гл.32 ТК РФ)

10.15. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, на основании приказа Учреждения выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом применения коэффициента районного регулирования и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.16. В случае смерти работника, если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие на погребение в порядке, установленном Федеральным законом от 12.01.1996 №8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

10.17. По письменному заявлению работников Учреждения в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) для погребения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 календарных дня.

10.18. Работникам Учреждения, являющимися членами профсоюза, ежегодно выдаются подарочные наборы к Новому году, за счет средств профсоюзных взносов.

10.19. Работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, выплачивается материальная помощь за счет средств профсоюзных взносов. (Приложение № 4).

10.20. Работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путевки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».

10.21. Работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс;
- в день рождения работника.

Указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с выходным днём, с нерабочим праздничным днём, ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы, в случаях, предусмотренных законодательством, указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

10.22. Работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза,

предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

10.23. Условия, установленные п. 10.14, распространяются на всех работников, указанных в п. 1.6 настоящего Коллективного договора, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются Работодателем на счет соответствующей профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (п. 1 ст. 11, п. 4 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Дополнительные социальные гарантии, льготы, предусмотренные п. 10.14.3, 10.14.4. и 10.14.6., предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

11. ГАРАНТИЯ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Права Профсоюза, гарантии его деятельности определяются ТК Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Договором.

11.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

На основании ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ежемесячно отчисляется из заработной платы членов профсоюза членский профсоюзный взнос в размере 1,0 % и перечисляется на счёт организации Профсоюза.

11.3. Согласования действий и актов Учреждения с Профсоюзом производятся в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей работы, как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

11.5. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для

замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

11.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам, бесплатное пользование помещением, мебель, телефонную связь (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами.

12.2. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой


12.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.4. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. При невыполнении условий Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих условий.


12.6. Настоящий договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
Организации


Ю.Ю.Дзюба
Протокол № 3
от «18» марта 2026 г.


Утверждаю
Директор МОУ «СКОШ»




В.В.Яхно
Приказ № 39
от «18» марта 2026 г.


Список приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.
2. Приложение № 2. Положение о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СКОШ» длительного отпуска сроком до одного года.
3. Приложение № 3. Положение о порядке предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.
4. Приложение № 4. Положение о материальной помощи работникам.
5. Приложение № 5. Нормы выдаваемых сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации
МОУ «СКОШ городского округа Стрежевой»
 Ю.Ю. Дзюба
«18» марта 2026 г.

Утверждаю



Директор МОУ «СКОШ
городского округа Стрежевой»
 В.В.Яхно
«18» марта 2026 г.

Приложение 1

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой (далее – МОУ «СКОШ») и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

(Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора регулируется в соответствии с главами 11, 12 и 13 Трудового кодекса)

2.1. Работники МОУ «СКОШ» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и МОУ «СКОШ» как юридическое лицо – работодатель, представленный МОУ «СКОШ».

2.2. Лица, поступающие на работу в МОУ «СКОШ», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. *(Все работники детских учреждений должны проходить медицинские осмотры (ч. 2 ст. 213 ТК РФ)*

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МОУ «СКОШ». *(Форму трудового договора устанавливает статья 67 Трудового кодекса)*

2.4. Трудовой договор может заключаться: *(Срок трудового договора устанавливает статья 58 Трудового кодекса)*

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

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

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев. *(Порядок установления испытательного срока регулирует статья 70 Трудового кодекса)*

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

(Перечень документов устанавливает статья 65 Трудового кодекса)

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, *(С 1 апреля 2019 года требовать при приеме на работу зеленую карточку СНИЛС не обязательно. Теперь работник вправе предъявлять два документа: карточку*

СНИЛС или документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета (Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ);

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

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).»

2.7. В соответствии с частью 1 статьи 68 ТК РФ прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора.

2.8. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

- ознакомить работника с уставом МОУ «СКОШ» и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей.

Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке. *(Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней (ч. 3 ст. 66 ТК)*

2.10. На каждого работника МОУ «СКОШ» ведется личное дело. Личное дело работника хранится в отделе кадров УО.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;

- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
- согласие на обработку персональных данных.

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

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

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

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

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными

обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

(Порядок перевода работника на другую работу регулирует статья 72.1 Трудового кодекса)

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

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. *(Срок уведомления о прекращении трудового договора устанавливает часть 1 статьи 80 ТК)*

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью УО записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт. *(Общий порядок оформления прекращения трудового договора устанавливает статья 84.1 ТК)*

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник МОУ «СКОШ» имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник имеет право на: *(Основные права работника определяет статья 21 ТК)*

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

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

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

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

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

3.2.8. участие в управлении МОУ «СКОШ» в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

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

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

3.3. Работник обязан: *(Основные обязанности работника определяет статья 21 ТК)*

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

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

- 3.4. Педагогические работники МОУ «СКОШ» пользуются следующими академическими правами и свободами: *(Академические права и свободы определяет часть 3 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ)*
- 3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МОУ «СКОШ», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МОУ «СКОШ»;
- 3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МОУ «СКОШ» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 3.4.9. право на участие в управлении МОУ «СКОШ», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МОУ «СКОШ»;
- 3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МОУ «СКОШ», в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- 3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.5. Педагогические работники МОУ «СКоШ» имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: *(Трудовые права и социальные гарантии педагогических работников определяет часть 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ)*
- 3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
- 3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 3.6. Педагогические работники МОУ «СКоШ» обязаны: *(Обязанности педагогических работников определяет статья 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ)*
- 3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МОУ «СКоШ» получать дополнительное профессиональное образование;

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

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

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

3.6.11. соблюдать устав МОУ «СКоШ», настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МОУ «СКоШ»;

3.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

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

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право: *(Основные права образовательной организации определяет статья 22 Трудового кодекса и статья 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ)*

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

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МОУ «СКоШ» (в том числе к имуществу

- третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- 4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- 4.1.8. устанавливать штатное расписание МОУ «СКОШ»;
- 4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками МОУ «СКОШ»;
- 4.1.10. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- 4.2. Работодатель обязан: (*Основные обязанности образовательной организации определяет статья 22 Трудового кодекса и статья 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ*)
- 4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 4.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 акпсб числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- 4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МОУ «СКоШ».

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

(Материальную ответственность работодателя определяет глава 38 ТК)

5.1. Материальная ответственность МОУ «СКоШ» наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий)

или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять 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.

5.4. 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Режим работы МОУ «СКоШ» определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

В МОУ «СКоШ» устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Рабочее время педагогических работников МОУ «СКоШ» определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором школы с учётом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под роспись и вывешиваются на сайте МОУ «СКоШ» и на информационном стенде.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МОУ «СКОШ» устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности МОУ «СКОШ», связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы МОУ «СКОШ»;

б) положений федеральных нормативных правовых актов; (*Основные нормативные акты по регулированию рабочего времени педагогических и иных работников образовательной организации: – приказ Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601; – приказ Минобрнауки от 11.05.2016 № 536*).

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками МОУ «СКОШ» дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Режим работы директора МОУ «СКОШ» определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.4. Административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам МОУ «СКОШ», осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

6.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы.

6.6. Педагогическим работникам МОУ «СКОШ» устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (*Сокращенную продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливает статья 333 Трудового кодекса*).

6.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, 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.

6.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника МОУ «СКоШ» определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

6.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

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

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

6.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

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

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

6.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в МОУ «СКоШ» ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

6.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников МОУ «СКоШ», выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУ «СКоШ».

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

6.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников МОУ «СКоШ», установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе МОУ «СКоШ», за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников МОУ «СКоШ», установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе МОУ «СКоШ» на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, МОУ «СКоШ» уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МОУ «СКоШ».

Локальные нормативные акты школы по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу, а также её изменения принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета МОУ «СКоШ». *(Мнение представительного органа работников учитывают при наличии этого органа).*

6.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. *(Такие случаи установлены пунктом 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601).*

6.23. При возложении на учителей МОУ «СКоШ», для которых МОУ «СКоШ» является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МОУ «СКоШ», количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

6.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

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

6.26. Выполнение педагогической работы учителями МОУ «СКоШ» характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

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

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

– самостоятельно педагогическим работником __ – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

– в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме. Педагогические работники обязаны заполнять электронный журнал в рабочие дни ежедневно, не позднее 18⁰⁰;

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

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

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

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими;

- руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

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

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

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

6.31. При наличии возможности зам. директора составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

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

6.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом директора школы.

- 6.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.
- 6.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 6.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МОУ «СКОШ» и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.
- 6.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 6.42. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 6.43. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 6.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «СКОШ» в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.45. Режим рабочего времени всех работников МОУ «СКОШ» в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами МОУ «СКОШ» и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МОУ «СКОШ» по реализации адаптированной образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МОУ «СКОШ» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников МОУ «СКОШ» и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

7. Время отдыха

7.1. Работникам МОУ «СКОШ» устанавливаются следующие виды времени отдыха:

(Виды времени отдыха определяет статья 107 Трудового кодекса)

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- в) нерабочие праздничные дни;
- г) отпуска.

7.2. Работникам МОУ «СКОШ» устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1,5 часа. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре. *(Порядок установления перерыва для отдыха и питания устанавливает статья 108 Трудового кодекса)*

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

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

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

7.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). *(Порядок предоставления еженедельного непрерывного отдыха определяют статьи 110–111 Трудового кодекса)*

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

7.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

7.3.3. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом МОУ «СКОШ» или трудовым договором.

7.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. *(Нерабочие праздничные дни определены статьей 112 Трудового кодекса).*

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. *(Случаи, когда можно привлечь к работе в выходной, праздничный день, определены статьей 113 Трудового кодекса).*

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

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(Порядок предоставления отпусков и их продолжительность регулируются главой 19 Трудового кодекса).*

7.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней *(Продолжительность отпуска определяет статья 115 Трудового кодекса).*

7.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

7.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство *(Удлиненные отпуска педагогическим работникам предоставляют в соответствии с постановлением Правительства от 14.05.2015 № 466).*

7.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

7.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

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

(Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливает статья 117 Трудового кодекса)

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

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

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

7.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. *(Исчисление стажа работы, который дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска, регулирует статья 121 Трудового кодекса)*

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МОУ «СКОШ» с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

7.12. МОУ «СКОШ» утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. *(Срок определяет часть 1 статьи 123 Трудового кодекса)*

7.13. О времени начала отпуска МОУ «СКОШ» извещает работника под роспись не позднее чем за две недели до его начала. *(Срок уведомления устанавливает часть 3 статьи 123 Трудового кодекса)*

7.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;

- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

7.15. МОУ «СКоШ» продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. *(Такие случаи предусмотрены статьей 124 Трудового кодекса)*

7.16. По соглашению между работником и МОУ «СКоШ» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. *(Правила разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части регулирует статья 125 Трудового кодекса)*

7.17. МОУ «СКоШ» может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МОУ «СКоШ» предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год. *(Порядок отзыва работника из отпуска регулирует статья 125 Трудового кодекса)*

7.18. 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.

7.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. *(Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией устанавливает статья 126 Трудового кодекса)*

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

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

7.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. (*Правила реализации права на отпуск при увольнении устанавливает статья 127 Трудового кодекса*)

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

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

7.21. Педагогическим работникам МОУ «СКОШ» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт. (*Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам определяет приказ Минобрнауки от 31.05.2016 № 644*)

8. Поощрения за успехи в работе

(*Поощрения за труд регулирует статья 191 Трудового кодекс*)

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

8.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников МОУ «СКОШ» вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

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

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

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

(Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения и снятия устанавливаются статьи 192–194 Трудового кодекса)

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

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

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

9.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

9.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня его издания.

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


9.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа

работников МОУ «СКоШ» имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

10. Заключительные положения


10.1. Настоящие Правила утверждаются директором школы с учетом мнения профессионального комитета МОУ «СКоШ».

10.2. С Правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый работник, поступающий на работу в МОУ «СКоШ», до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
Организации
МОУ «СКоШ городского округа Стрежевой»
 Ю.Ю. Дзюба
«18» марта 2026 г.

Утверждаю



Директор МОУ «СКоШ
городского округа Стрежевой»
 В.В.Яхно
«18» марта 2026 г.

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СКоШ»
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, действующее на 2025-2028 годы».
2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МОУ, в части, не урегулированной действующим законодательством РФ.
3. Педагогические работники МОУ имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее длительный отпуск).
4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
5. Время начала и окончания длительного отпуска устанавливается таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.
6. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
7. Продолжительность длительного отпуска равна одному году. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания отпуска.

8. Длительный отпуск не подлежит присоединению к ежегодному оплачиваемому отпуску.
9. Длительный отпуск является неоплачиваемым.
10. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю МОУ до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.
11. Длительный отпуск предоставляется не более, чем 1 % работников МОУ.
В случае, если в установленный срок поступили заявления от большего количества работников, преимущественное право предоставляется работникам:
А) имеющим больший стаж работы в МОУ;
Б) при равном стаже работы в МОУ – имеющим больший стаж работы в образовательной системе городского округа Стрежевой;
В) при равенстве указанных выше факторов учитывается дата подачи заявления.
Работники, получившие отказ в предоставлении длительного отпуска, имеют первоочередное право на его предоставление на следующий год.
12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.
13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.
14. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего ухода в длительный отпуск учебного года.
15. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания приказа руководителя МОУ, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под роспись.
16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.
17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.
18. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и

педагогическая нагрузка, установленная до его ухода в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

19. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам или в судебном порядке.

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации
МОУ «СКоШ городского округа Стрежевой»

 Ю.Ю. Дзюба

«18» марта 2026 г.

Утверждаю

Директор МОУ «СКоШ
городского округа Стрежевой»

 В.В. Яхно

«18» марта 2026 г.



Приложение № 3

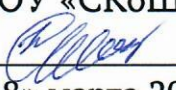
ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков
Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная
(коррекционная) школа городского округа Стрежевой»

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:


За работу без листов временной нетрудоспособности (за исключением листов временной нетрудоспособности с кодом «03») в течении года	Все категории работников (при расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае, если в соответствии с графиком отпусков работника разделен на 2 и более части, дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности предоставляются к последней из частей)	3 календарных дня
За работу в выборных профсоюзных органах (активную деятельность по представлению ПК)	Председатель ПК и два члена профсоюзного комитета по представлению председателя	3 календарных дня
За ненормированный рабочий день	Заместитель директора по УВР, секретарь руководителя.	3 календарных дня
За ненормированный рабочий день	Заместитель директора по АХЧ	4 календарных дня
Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда		2 календарных дня

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
Организации
МОУ «СКОШ городского округа Стрежевой»
 Ю.Ю. Дзюба
«18» марта 2026 г.

Утверждаю



Директор МОУ «СКОШ
городского округа Стрежевой»
 В.В. Яхно
«18» марта 2026 г.

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи членам профсоюза
Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная
(коррекционная) школа городского округа Стрежевой»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза первичной организации Профсоюза Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой» основано на Положении о Стрежевской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Уставе Профсоюза.
- 1.2. Настоящее положение распространяется на работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СКОШ городского округа Стрежевой».
- 1.3. Работникам, являющимся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СКОШ городского округа Стрежевой» оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов.
- 1.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

2. Определение размера выплат материальной помощи.

2.1 Основанием для выплат является:

- материальный ущерб от чрезвычайной ситуации – не более 3 тыс. руб.
- платная операция - не более 5 тыс. руб.
- смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) – не более 5 тыс. руб.
- сложная жизненная ситуация – не более 3 тыс. руб.

3. Порядок оказания материальной помощи.

- 3.1. Решение об оказании материальной помощи принимают члены профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза Учреждения.
- 3.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения, с указанием причины нуждаемости, а в некоторых случаях (болезнь, смерть) с приложением соответствующих документов.

		(ударов) и от скольжения	
	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пара - 12 мес
Сторож	Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт - 24 мес
Уборщик территорий	Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет) по климатическим поясам и классам защиты	1 шт - по поясам
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт - 12 мес
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт - 12 мес
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пара - 12 мес