

Краевое государственное общеобразовательное бюджетное специальное (коррекционное) учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат III-IV видов»
(КГБОУ «Коррекционная школа-интернат III-IV видов»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период действия с 16.03.2020 г. по 16.03. 2023 г.,

г. Артем

Сторонами социального партнерства при согласовании Настоящего коллективного договора краевого государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат III-IV» являются от лица работодателя, – Директора Богинина Елена Валерьевна, действующий на основании статьи с одной стороны и от лица работников, – Председатель первичной профсоюзной организации (Профсоюзного комитета) Бедрина Лариса Васильевна, действующей на основании протокола общего собрания коллектива КГОБУ с другой стороны.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в краевом государственном общеобразовательном специальном (коррекционном) учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат III-IV» (КГОБУ «Специальная коррекционная школа-интернат III-IV видов», далее КГОБУ «КШИ III-IV видов») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Сторонами коллективного договора, согласно ст. 33 ТК РФ «представители работодателей», ст. 29 ТК РФ «представители работников» являются:

- представителем работодателя при заключении коллективного договора, проведении коллективных переговоров является руководитель КГОБУ «КШИ III-IV видов» в лице директора школы Богининой Елены Валерьевны;

- интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также реализация права на участие в управлении организацией представляет первичная профсоюзная организации, в лице председателя профсоюзного комитета, избираемый работниками, Бедриной Ларисы Васильевны.

1.2. Коллективный договор является нормативным соглашением, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права. Под социально-трудовыми отношениями в контексте данной нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (медицинское обслуживание, дополнительное социальное страхование и т.п.).

1.3. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные переговоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде, соответственно коллективный договор не должен ухудшать положение работников, напротив он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда для работников.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня установленного коллективным договором при уведомительной регистрации данного в отделе Департамента труда и социального развития в Приморском крае и присвоении ему регистрационного номера.

1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников КГОБУ «КШИ III-IV видов».

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения через ведение коллективных переговоров, согласно ст. 37 ТК РФ.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонам социального партнерства, их представителями, органами по труду.

1.15. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, представляющие работодателя либо работников, предусмотренных коллективным договором, соглашением несутся штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

1.16. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее по тексту ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в соответствии с «КШП III-IV видов» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

2. Трудовой договор, заключение, изменение и расторжение трудового договора

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать условия данного коллективного договора.

2.2. Трудовая функция – работа по должности, специальности, с указанием квалификации (согласно тарифно-квалификационному справочнику), на основании должностной инструкции в соответствии со ст. 15 ТК РФ.

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель, в лице директора школы и работник.

2.4. Содержание трудового договора. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в учреждении, объем учебной нагрузки для педагогических работников, работа в ночное время сторожей и т.п.);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования;

- в трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, иные условия, не ухудшающие положение работника, согласно Трудового Кодекса РФ.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться на:

- неопределенный срок, т.е. тот договор где не оговорен срок его действия и определена лишь дата вступления его в силу;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Данный трудовой договор может быть заключен только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (отпуск по уходу за ребенком и т.п.);

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение не может быть определено конкретной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;

- с педагогическими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами, если иное не предусмотрено Уставом учреждения, федеральными законами, Уставом учреждения;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.9. Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции.

2.10. Изменение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности), обусловленной трудовым договором, обычно связана с переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются ст. 72 – 75 ТК РФ.

2.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

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

2.13. В тех случаях, когда по договоренности между работником и работодателем срок вступления трудового договора в силу не совпадает с моментом его подписания, в договоре должна быть указана точная дата вступления подписанного трудового договора в силу, т.е. число, месяц, год.

2.14. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен вступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.15. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.16. Трудовой договор будет считаться аннулированным только при наличии следующих оснований:

- если работник не приступил к работе в течение недели после установленного срока;
- если причина по которой он не приступил к работе, не уважительная.

2.17. Если же работник приступил к работе не в установленный срок, а позже (через 2, 3 и более дней после этой даты), но в течение недели со дня установленного срока, то трудовой договор не может считаться аннулированным, если даже причина несвоевременного выхода на работу является неуважительной.

2.18. Работодатель не несет каких-либо обязательств пред работником по трудовому договору, признанному аннулированным. Если впоследствии стороны придут к соглашению о необходимости вступить в трудовые правоотношения, то они должны будут заключить новый трудовой договор.

2.19. Если причина, по которой работник не приступил к работе в установленный срок, является уважительной, заключенный трудовой договор считается действующим с момента вступления его в силу. Права и обязанности сторон, вытекающие из такого договора, являются для них обязательными. В частности, за работником сохраняется обусловленное трудовым договором место работы (должность) на все время, пока он отсутствует на работе по уважительной причине.

2.20. В каждом конкретном случае наличие или отсутствие уважительной причины определяется работодателем на основании объяснений работника и представленных им документов.

2.21. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

2.22. В случаях получения основного общего образования в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

2.23. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.24. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка* (примечание 1).

2.25. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, в котором отражаются наименование сторон, существенные условия труда, в т.ч. трудовая функция, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и т.п., в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.26. Письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству.

2.27. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.28. При заключении, расторжении, изменении трудовых договоров учитывается мнение первичного профсоюзного органа, в данном случае Председателя Профсоюзного комитета.

2.29. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В нем должны быть указаны: фамилия, имя, отчество работника; наименование профессии, специальности или должности** (примечание 2), квалификация, в соответствии с которой будет исполнять трудовые обязанности работник, а

Примечание 1* указаны в приложении № 1 к коллективному договору

Примечание 2** специальности и должности указаны в соответствии со штатным расписанием и указаны в приложении № 2 к коллективному договору

также дата начала работы. В приказе также указывается размер (условия) оплаты труда или должностной оклад.

2.30. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.31. При приеме на работу руководитель организации обязан ознакомить работника под росписку с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения и иными локальными нормативными актами, принятыми в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности с должностной инструкцией работника).

2.32. Для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения болезней при заключении трудового договора проводится медицинское освидетельствование.

2.33. Предварительное медицинское освидетельствование работников, непосредственно связанных с движением транспорта и иных проводится в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами.

2.34. Периодическое медицинское освидетельствование, на основании Приказа Минздравсоцразвития России № 302 и «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Приложение 2, п. 18, по материалам специальной оценки рабочих мест по условиям труда от 2016 г. проводится ежегодно и в соответствии с п.2 ст.213 ТК РФ.

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

2.36. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

2.37. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление об о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.38. Пересылка трудовой книжки почтой без согласия работника не допускается, согласно ст. 86 ТК РФ.

3. Испытание при приеме на работу

3.1. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.2. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.

3.3. Работодатель не вправе устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

3.4. В период срока испытания на работника полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде, в т.ч. соглашение, коллективный договор. В этот период работник подчиняется обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и т.д.

3.5. В свою очередь работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязанностей, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК РФ основанию с соблюдением всех установленных условий.

3.6. Так, если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с истечением срока испытания в связи с сокращением численности штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых по этому основанию (ст. 81, 83, 178, 180 ТК РФ).

3.7. Часть 4 ст. 70 ТК РФ определяет категорию лиц, для которых не может быть введено испытание при приеме на работу. К этой категории отнесены

- беременные женщины;
- лица, избранные на выборную должность;
- лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в иных, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, заместителей, главных бухгалтеров шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

3.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее чем, за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.12. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия, на основании ч.2 ст. 71 ТК РФ. На основании ч. 1 ст. 71 работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

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

3.14. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, в соответствии с ч.4 ст. 78 ТК РФ.

3.15. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст. 80 ТК РФ).

4. Изменение трудового договора. Перевод

4.1. Перевод на другую постоянную работу в одном учреждении, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

4.2. Если перевод на другую постоянную работу в одном учреждении осуществляется без письменного согласия работника, но он приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

4.3. Перевод работника на другую постоянную работу в одном учреждении оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Соответствующая запись вносится в трудовую книжку.

- 4.4. Перевод на другую работу в рамках учреждения возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от работодателя, так и от работника, например в связи с повышением квалификации работника, а также от медицинских органов (в связи с болезнью работника).
- 4.5. Согласно ч.2 ст. 72 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую работу, если такая работа в учреждении имеется (ст. 224 ТК РФ).
- 4.6. В тех случаях, когда работа, на которую переведен работник в соответствии с медицинским заключением является нижеоплачиваемой, за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода.
- 4.7. При отказе работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением, а также при отсутствии в учреждении рекомендуемой работы трудовой договор с работником расторгается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ, т.е. вследствие состояния здоровья.
- 4.8. В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу, например при сокращении штата, если у работодателя для работника имеется другая работа.
- 4.9. Работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу лицу, признанному по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности (ст. 81 ТК РФ).
- 4.10. От перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение и т.п.. Т.к. такое перемещение не является переводом и не требует согласия работника, если это не влечет за собой изменения специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором, или изменения иных существенных условий трудового договора.
- 4.11. Поскольку понятие «структурное подразделение», согласно ст. 57 ТК РФ относится к существенным условиям трудового договора, то при принятии решения является ли перемещение работника в другое структурное подразделение переводом необходимо установить предусмотрено ли это в трудовом договоре с ним. Если это структурное подразделение в трудовом договоре указано, то оно является его существенным условием, и следовательно может быть изменено только с письменного согласия работника.
- 4.12. В соответствии с ч. 1 ст.73 ТК РФ работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить работнику существенные условия трудового договора или при продолжении им работы по специальности, квалификации или должности. Однако, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений в организации труда, например совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями настоящего коллективного договора.
- 4.13. О предстоящем изменении существенных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее, не позднее, чем за два месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.
- 4.14. Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан предложить ему письменно другую, имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья.
- 4.15. При отсутствии в учреждении такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на это основании прекращается (п.7 ст. 77 ТК РФ).
- 4.16. В случае массового увольнения работников (сокращение численности штата работников учреждения в 50 и более человек в течение 30 календарных дней), работодатель в целях сокращения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.
- 4.17. О введении данного режима работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения.

4.18. В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, т.е. наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому имеют, согласно ч.2 ст. 179 ТК РФ:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

4.19. При отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

4.20. По истечении шести месяцев после введения в организации режима неполного рабочего времени работники должны быть переведены на прежний режим работы. Отмена режима неполного рабочего времени до истечения шести месяцев со дня его введения производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.21. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.22. Временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором будет являться правомерным, если производственная необходимость имеет место, т.е. чрезвычайные обстоятельства, которые нельзя было предусмотреть заранее.

4.23. Наличие чрезвычайных ситуаций необходимо во всех случаях временного перевода, в т.ч. и для перевода на другую работу в случае простоя или для замещения временно отсутствующего работника.

4.24. Продолжительность одного такого перевода не может превышать 1 месяца. Согласно ч. 3 ст. 74 ТК РФ перевод для замещения отсутствующего работника, так же как и в случае производственной необходимости, может носить неоднократный характер, однако его общая продолжительность не должна превышать 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.25. Перевод на другую работу в случае производственной необходимости должен производиться с учетом специальности и квалификации работника. Если в связи с переводом вследствие производственной необходимости, в т.ч. для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место, работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

4.26. Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу прогулом.

5. Отстранение от работы

5.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами (федеральной инспекции труда) и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Факт нетрезвого состояния работника, либо наркотического, токсического может быть подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями. Свидетельские показания должны быть оформлены актом, составленным с участием Профсоюзного комитета, если работник, отстраненный от работы является членом.

5.3. Когда работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков по охране труда он отстраняется от работы. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований закреплена ст. 214 ТК РФ.

5.4. Если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр он также отстраняется от работы. Прохождение медицинских осмотров устанавливает ст. 213 ТК РФ (примечание 3).*

5.5. При выявлении противопоказаний для выполнения порученной ему работы, что подтверждается медицинским заключением, работник отстраняется от работы.

5.6. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Так неправомерным будет являться отстранение работника по п.5.2 настоящего раздела такого работника от работы в последующие дни, в т.ч. например до применения к нему дисциплинарного взыскания.

5.7. Если работник отстранен от работы в связи с тем, что не прошел проверку знаний требований охраны труда, то после прохождения проверки он должен быть незамедлительно допущен к выполнению трудовых обязанностей.

5.8. Работники, отстраненные от работы по требованию должностных лиц или уполномоченных органов, должны быть допущены к работе после отмены в установленном порядке представленных требований.

5.9. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.10. В случае, если работник был отстранен от работы, потому что не прошел обучение и проверку знаний по охране труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине (болезнь, и т.п.), оплата за время отстранения от работы производится в это случае как за простой (ст. 157 ТК РФ).

6. Прекращение действия трудового договора

6.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.2 ст. 7 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ),
- и иные, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами.

6.2. При прекращении трудового договора по любому из перечисленных оснований

* Указано в разделе «охрана труда», «права и обязанности работника»

работник подлежит увольнению с работы. Днем увольнения во всех случаях считается последний день работы, о чем делается запись в трудовой книжке работника.

6.3. При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным выше, за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 77 ТК РФ.

6.4. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ.

6.5. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 8 ТК РФ.

6.6. Расторжение трудового договора по соглашению сторон, по этому основанию расторгается срочный трудовой договор до истечения его срока. Хотя по соглашению сторон может быть расторгнут и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

6.7. При достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.

6.8. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

6.9. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

6.10. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом того работника на работу.

6.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

6.13. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

6.14. При этом необходимо иметь в виду, что нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профкомом учреждения и т.п.

6.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, а при предоставлении отпуска с последующим увольнением – до начала дня отпуска, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (п. 6 ст. 80 ТК РФ).

6.16. Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом 2-недельного срока предупреждения, а работодатель согласен на это, увольнение производится в срок, о котором просит работник.

6.17. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию и в этом случае, если работник заболел и на момент окончания срока продолжает болеть, т.к. время болезни не приостанавливает 2-недельного срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, т.к. инициатива увольнения исходит от работника, а не от работодателя (п. 4 ст. 80 ТК РФ).

6.18. По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (денежная задолженность,

необходимость доделать работу, не сданы материальные ценности и т.п.) не могут служить для этого основанием.

6.19. В день увольнения – последний день работы – работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной записью об увольнении, выдать другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет.

6.20. В этот день работник может быть освобожден от работы на время, необходимое для получения расчета и трудовой книжки, если по объективным причинам он не может это сделать по окончании рабочего времени.

6.21. Если работник отсутствует на работе в день увольнения, то работодатель в этот же день должен направить ему почтовое уведомление с указанием о необходимости получения трудовой книжки, либо дать согласие на отправку ее по почте. Пересылка трудовой книжки по почте с доставкой по указанному адресу допускается только с согласия работника (ст. 62, 66 ТК РФ).

6.22. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула (отсутствия на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве и т.п.), либо заведомо создавало угрозу для таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

6.23. Увольнение по сокращению численности или штата работников и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

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

6.25. Сокращение численности штата или работников учреждения является правомерным основанием расторжения трудового договора, если:

- сокращение численности работников или штата действительно имеет место;
- если работник не имеет преимущественное право на оставление на работе, согласно ст. 179 ТК РФ (примечание 4)*;
- если работник, заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, был предупрежден письменно и под расписку о предстоящем увольнении по сокращению штата (ст. 180 ТК РФ);
- если при рассмотрении вопроса об увольнении работника, участвовал профсоюзный комитет;
- если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

6.26. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения предоставляются выплаты и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180.

* см. п.4.18 раздела 5. Изменение трудового договора

6.27. Так, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до шестнадцати лет;
- беременным женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

6.28. В случае расторжения трудового договора по состоянию здоровья или недостаточной квалификации работника, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. Если же работник не соответствует занимаемой должности по занимаемой квалификации, то это должно быть подтверждено результатами аттестации, предусмотренной федеральными законами.

6.29. Увольнение на основании сокращения численности работников или штата и несоответствие работника занимаемой должности (п.6.28) ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

6.30. Расторжение трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 г.

6.31. К числу грубых однократных нарушений трудовых обязанностей относят прогул, который классифицируется как отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Увольнение в данном случае производят по п. 2.6, подп. с а по д ст. 81 ТК РФ.

6.32. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения должно быть подтверждено медицинским заключением, либо свидетельскими показаниями и оформлено актом. Увольнение производят по п.2.6, подп. 1 ст. 81 ТК РФ.

6.33. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, допускается для учителей и воспитателей учреждения, при этом не имеет значения, где совершен аморальный поступок: по месту работы или в быту (п. 46 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

6.34. Вместе с тем, следует иметь ввиду, что от места совершения аморального поступка, так же как и от места совершения виновных действий, дающих право для утраты доверия, зависит порядок увольнения по этим основаниям.

6.35. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (по п. 7 или 8 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения к нему дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ.

6.36. В соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ увольнение по любому из предусмотренных оснований, кроме увольнения в связи с ликвидацией организации, не допускается на период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске, в т.ч. учебном, отпуске без сохранения заработной платы.

7. Участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

7.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников учреждения и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

7.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подп. 6 п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профсоюзного комитета, согласно ст. 82 ТК РФ.

8. Прекращение действия трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Нетрудоспособность работника является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 5 ст. 83 ТК РФ при условии, если имеет место полная утрата трудоспособности и если этот факт установлен медицинским заключением, выданным органом или учреждением, в компетенцию которого входит дача заключений такого рода;

- смерти, при этом трудовой договор прекращается на основании копии свидетельства о смерти, выданного в установленном порядке соответствующим органом записи актов гражданского состояния;

- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений

и иных, согласно ст. 83 ТК РФ.

9. Рабочее время и время отдыха

9.1. *Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.*

9.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней регулирует ст. 100 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

9.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

9.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23

Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

- для работающих инвалидов I и II группы продолжительность рабочей недели, в соответствии с положением ст.ст.11, 23 Закона № 181-ФЗ и ст.93, 94, 224 ТК РФ, составляет 35 часов в неделю, продолжительность рабочего времени инвалида оговорена в медицинском заключении, работодатель должен установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю такому работнику в пределах, установленных в медицинском заключении. В этом случае оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не должна повлечь для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и трудовых прав.*

- для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения (также правила внутреннего трудового распорядка, приложение № 1).

9.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

9.6. Работой в ночное время считается работа с 22.00 до 06.00 часов.

9.7. Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время, согласно ст. 96 ТК РФ. При этом работники чередуются по сменам равномерно, переход из одной смены в другую определяется графиком (п.2 ст. 103 ТК РФ).

9.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника – совместительство (выполнении работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от работы время). По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по трудовому договору в этом же учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

9.9. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора по совместительству регулирует ст. 283 ТК РФ. Оплата и отпуск лиц, работающих по совместительству регулируют ст. 286 ТК РФ.

9.10. Продолжительность рабочего времени по совместительству, устанавливается работодателем и при этом не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

9.11. В соответствии со ст. 282 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ Минтруда от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических работников ...» педагогическим работникам установлены следующие особенности работы по совместительству:

- они вправе осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других организациях (внешнее совместительство), в т.ч. По аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

- продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени составляет по основной работе менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

9.12. Ч. 6 ст. 282 ТК РФ предусматривает каким категориям работников запрещается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;

- работникам, труд которых, непосредственно связан с движением транспортных средств не разрешается работа по совместительству по профессии или по должности, непосредственно связанной с движением транспорта (п. 6 ст. 329 ТК РФ).

9.13. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного работником. Существуют виды учета рабочего времени:

- недельный учет, в этом случае учетный период равен неделе, в течение которой должна соблюдаться установленная трудовым законодательством продолжительность рабочей недели (ст. 91 ТК РФ);

- суммированный учет. Устанавливается учетный период рабочего времени, который превышает неделю, в нем суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать установленного числа рабочих часов на этот период. Установленная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период. Количество рабочих часов по графику должно соответствовать количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

*Справка об инвалидности, медицинское заключение предоставляются самим работником. На основании предоставленных данных детально оформляется трудовой договор работника в виде дополнительного соглашения от даты предоставления ИПРА Работодателем.

9.14. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

9.15. Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей предусмотрено, что водителям может устанавливаться суммированный учет рабочего времени (как правило, за месяц). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной смены (смены) водителям может устанавливаться не более 10 часов.

9.16. *Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения своих обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.*

9.17. Виды времени отдыха:

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

9.18. Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания.

9.19. Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смены).

9.20. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

9.21. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы в следующий после работы день и зависит от вида рабочей недели (5-ти или 6-ти дневная), режима сменности, продолжительности рабочего дня.

9.22. При режиме с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику сменности (работы). При составлении графика также должны соблюдаться нормы продолжительности ежедневного отдыха в среднем за учетный период, не менее 42 часов.

9.23. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной работе предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной – один выходной день.

9.24. Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха.

9.25. Общим выходным днем являются воскресенье. Второй выходной день для педагогических работников определяется учебным расписанием, для вспомогательного персонала, относящегося к педагогическому – суббота.

9.26. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18-летнего возраста одному из работающих родителей по его заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

9.27. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы (ФЗ № 35 от 23.04.2012 г.);
- 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.

9.28. При совпадении выходного и нерабочего дней выходной день переносится на ближайший после праздничного рабочий день.

9.29. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

9.30. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день, продолжительность работы в

этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который приходится выходной день (Разъяснение Минтруд России от 2 февраля 1994 г. № 4, утвержденного Постановлением Минтруда России от 25 февраля 1994 г. № 19 – БНА. 1994. №5).

9.31. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

9.32. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и в случаях:

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит важнейшая нормальная работа учреждения;
- для предотвращения производственной аварии и т.п.

9.33. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им медицинским заключением, при этом они вправе отказаться в письменной форме от работы в выходной или праздничный день.

9.34. Привлечение к работе в выходной и нерабочий праздничный день производится только по письменному распоряжению работодателя.

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

9.36. Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

9.37. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст.115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ).

9.38. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

9.39. Ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят работник полное или неполное рабочее время. В соответствии с ФЗ-181 от 29.07.2018, с изменениями на 01.01.2019 г.) ст.23 продолжительность основного оплачиваемого отпуска инвалидам составляет не менее 30 календарных дней.

9.40. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительностью которых установлена более максимальной (т.е. более 28 календарных дней), называются удлиненными основными отпусками. Цель таких отпусков – гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, возраста и других обстоятельств.

9.41. Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются педагогическим работникам образовательного учреждения («Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"), - 56 календарных дней.

9.42. Работникам, в соответствии со ст. 267 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня.

9.43. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ.

9.44. В соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 8 календарных дней.

9.45. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Так, на дополнительный отпуск продолжительностью до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

9.46. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, включение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за

счет внебюджетных средств и некоторые другие вопросы определяются Уставом образовательного учреждения, федеральными законами.

9.47. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

9.48. В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются и не оплачиваются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК РФ, п. 9.27 данного раздела.

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

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- другие периоды времени, предусмотренные трудовым договором или локальными нормативными актами организации.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, вследствие отстранения от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ и ч. 5 ст. 121 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней, в случаях, когда работодатель обязан в соответствии с ТК РФ предоставить работнику такой отпуск, например, работающим пенсионерам по старости (ст. 128 ТК РФ), при этом суммирование таких отпусков, если в течение года они предоставлялись неоднократно, не производится (п. 2 ст. 121 ТК РФ).

9.52. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, как и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска (ст. 93 ТК РФ).

9.53. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

9.55. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами.

9.56. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

9.57. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

9.58. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков. График должен составляться с участием мнения Профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до окончания календарного года.

9.59. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено по инициативе работодателя (п. 2. ст. 123 ТК РФ).

9.60. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников

законными предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года, к которым относятся:

- лица в возрасте до 18 лет и иными, согласно ФЗ и ТК РФ.

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

9.62. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными актами учреждения.

9.65 В исключительных случаях, когда предоставление работнику отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

9.66 Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

9.67 Работникам в возрасте до 18 лет оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

9.68 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, в основу этого правила положены требования международных норм о труде, в частности Конвенции МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936).

9.69 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

9.70 Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

9.71 Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины, даже если они дают свое согласие на отзыв из отпуска.

9.72 Часть отпуска, превышающая 28 (56) календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

9.73 Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет и беременным женщинам не допускается, согласно ст. 126 ТК РФ, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

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

9.75 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.

9.76 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.

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

9.78 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

9.79 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и т.п., в связи с прохождением военной службы и сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников и учреждений и органов исполнительной системы - до 14 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и правилами внутреннего трудового распорядка;

- в соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы 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 Работодателем и работником работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.

9.80. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть предоставлен ему только при наличии у него уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск.

9.81. Отпуска без сохранения заработной платы подразделяются на 2 группы. К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам. Ко второй относятся отдельные категории работников, согласно п. 3 ст. 128 ТК РФ:

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми продолжительностью до 14 календарных дне (ст. 263 ТК РФ).

10. Оплата и нормирование труда

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

10.2. *Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.*

10.3. *Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.*

10.4. *Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, без учета стимулирующих и социальных выплат.*

10.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ.

10.6. Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1). Днями выплаты являются 12 и 27 числа каждого месяца.

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

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

10.9. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи с командировкой

- и в других случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ.

10.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

10.11. При удержании заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

10.12. Данные ограничения по п. 10.11 раздела не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица и т.п. В этом случае размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов.

10.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, доплат стимулирующего характера установленных в соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат III-IV видов»;

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

10.15. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

10.16. Работник, отсутствовавший на своем рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.17. Заработная плата, неполученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего в день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов, ст.141 ТК РФ.

10.18. Исчисление средней заработной платы. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

10.19. Порядок выплаты заработной платы с учетом компенсационных, выплат стимулирующего характера и доплат за особые климатические условия и иных установлены «Положением о новой системе оплаты труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат III-IV видов».

10.20. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании действия квалификационной категории.

10.21. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной численности классов (групп) в соответствии с типовым положением.

11. Социальные гарантии, льготы и компенсации

11.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках учреждения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения новым 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 составляется в письменной форме, в двух экземплярах и является дополнительным к трудовому договору.

11.2. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

11.3. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не исполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступил к работе, то по требованию работодателя возмещает понесенные расходы, связанные с ученичеством.

11.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников соблюдаются следующие условия. Во-первых, оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией по окончании пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

11.5. Во-вторых, в случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии со ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по выслуге лет, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию. В данном случае решение о продлении принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

12. Охрана труда

12.1. *Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.*

12.2. *Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.*

12.3. Определение условий труда как совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, стимулирует работодателя на упорядочение процесса труда работников по показателям его тяжести, напряженности, оптимальной длительности периодов работы и отдыха.

12.4. **Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также техники и оборудования в производстве инструментов и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение в работу лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за состоянием применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей организацией работ по охране труда в учреждении;
- организовывать проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) в т.ч. предварительных при поступлении на работу, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- представления органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в учреждении.

12.5. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования означает, что названные процессы должны соответствовать требованиям охраны труда.

12.6. Для предотвращения или уменьшения воздействия на работников воздействия опасных или вредных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения работники должны за счет работодателя обеспечиваться средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты).

12.7. Обеспечение работодателем п. 12.6 настоящего раздела осуществляется в соответствии с государственными стандартами, строительными нормами и правилами по охране труда и иными нормативными правовыми актами, которыми установлены требования безопасности к конкретному виду производственного процесса, выполняемым работам и т.п.

12.8. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудованы санитарно-бытовые помещения, имеется душевые, комнаты для отдыха и психологических разгрузок, медицинский кабинет.

12.9. Все работники, в том числе и руководитель обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

12.10. Для всех поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на новую работу, работодатель или уполномоченное им лицо (назначенное приказом по учреждению) должно проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, согласно утвержденным программам обучения для работников по профессиям и видам выполняемых работ.

12.11. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами (в т.ч. воспитанниками и учениками общеобразовательного учреждения), участвующими в производственной деятельности работодателя. Расследованию в

установленном порядке как несчастные случаи подлежат событиям, в результате которых были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение и иные, в соответствии со ст. 227 ТК РФ.

12.12. Обязанности работодателя при несчастном случае извещения и порядок формирования комиссии по расследованию несчастных случаев устанавливают ст. 228 – 229¹ и 229² ТК РФ.

12.13. В целях обеспечения соблюдения требования охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении, численность которого превышает 50 человек введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в данной области.

12.14. Для предупреждения производственного травматизма, проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок в учреждении создана комиссия по охране труда, в составе представителей работодателя и представителя Профсоюзного комитета для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда.

12.15. **Каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, а именно:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя и иных, согласно ст. 219 ТК РФ.

12.16. **Обязанности работника в области охраны труда. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, вводный инструктаж на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

12.17. В соответствии со ст. 226 ТК РФ и ст. 19 Закона об охране труда реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятий о улучшении условий и охраны труда осуществляется:

- за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и иных источников – в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда в порядке, предусмотренном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления;
- частично за счет средств страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний, при этом решение о частичном финансировании принимается Фондом социального страхования РФ в 15-дневный срок со дня подачи страхователем соответствующего заявления.

12.18. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий по охране труда.

13. Материальная ответственность сторон трудового договора

13.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинивший ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ.

13.2. Трудовым договором или заключенным соглашением (договором о материальной ответственности и т.п.), может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

13.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности в соответствии со ст. 232 ТК РФ.

13.4. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ее другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного действия или бездействия (поведения), если иное не предусмотрено ТК РФ.

13.5. Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случае:

- незаконного лишения работника трудиться, в соответствии со ст. 234 ТК РФ;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за задержку выплаты заработной платы работнику и иных выплат, причитающихся работнику, ст. 236 ТК РФ.

13.6. Материальная ответственность работника перед работодателем наступает в случае:

- за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение данного имущества, в том числе имущества третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность данного имущества;
- полной материальной ответственности работника, которая состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю ущерб в полном размере.

13.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях, когда:

- на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в результате преступных действий работника, установленных приговором суда и иных, предусмотренных договором о материальной ответственности работника РФ.

13.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами в срок, не позднее одного месяца со дня установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

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

13.7. К материально-ответственным лицам в общеобразовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием относятся:

- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер и бухгалтер.

14. Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзным комитетом. Гарантии профсоюзной деятельности

14.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

14.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома членских средств из заработной платы работника в размере 1 %.

14.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (в порядке на основании ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего, как грубое нарушение трудовых обязанностей.

14.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением обстоятельств ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (за исключением ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- согласование должностных инструкций работников и иных, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

14.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям (также см. раздел 7 Настоящего коллективного договора):

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим аморальные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

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

14.6. По согласованию с Профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- распределение учебной нагрузки и утверждение расписания занятий;
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранения оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

14.7. С согласия профкома производится:

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

14.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, комиссий по охране труда, социальному страхованию и иных, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами.



Утвержден коллективный договор
Директор КТОБУ КШИ III-IV видов
Л.В. Бадрина
2020 г.



Утвержден коллективный договор
Директор КТОБУ КШИ III-IV видов
Е.В. Богина
2020 г.

Перечень приложений к Настоящему коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
2. Приложение № 2 «Перечень профессий работников, которым в соответствии с условиями труда и на основании Приказа 997н Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" предлагается выдача специальной одежды, обуви »;
3. Приложение № 3 «Перечень мероприятий по охране труда»