

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

ГБОУ Школа №1236



М.Д. Алферова

Утверждаю

Директор ГБОУ Школа №1236



И.А. Копылова

Принято

Общим собранием
трудового коллектива

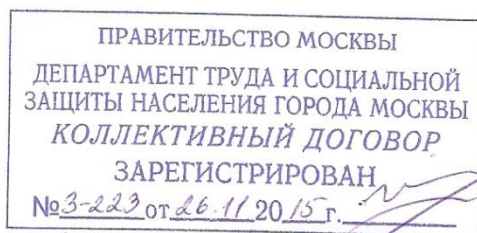
«18» 08 20 15 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
города Москвы
«Школа с углубленным изучением иностранного языка №1236»

СВАО г. Москвы

На 2015-2018 годы



с уведомлением по почте

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную
регистрацию в органе
по труду _____

Регистрационный №

от «__» _____ 2015 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы-

«Школа с углубленным изучением иностранного языка № 1236»

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:
работодатель – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранного языка № 1236», сокращенное наименование ГБОУ Школа № 1236 (далее – Учреждение)

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБОУ Школа 1236 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБОУ Школа 1236 в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы (далее – Соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ Школа 1236 Копыловой Ирины Александровны; работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации Алферова Марина Даниловна.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе работающих в структурных подразделениях учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ) на основании письменного заявления.

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем по согласованию с профкомом в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 10-ти дневный срок сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое

действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация (структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой

должности, после которой прошло не более трех лет, испытание неуставлявать.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с профкомом и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников, которое является приложением № 2 к коллективному договору.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.10. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.11. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.12. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.13. Руководствоваться единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами.

2.2.14. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

В соответствии с подпунктом 2.4.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

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

2.2.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

2.2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.17. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

2.2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

2.2.19. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.2.20. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

2.2.21. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны определяют, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц,

направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком,

графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

4.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем

передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.5. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

4.1.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома. Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым

законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

4.1.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

4.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12.Предоставление

ежегодныхосновногоидополнительногооплачиваемыхотпусковосуществляется, какправило,поокончанииучебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателемпо согласованию с профкомомне позднее чемза две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

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

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

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

4.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных должностей работников устанавливаются Перечнемдолжностей работников с ненормированнымрабочимднем, который является приложением № 3 к коллективному договору.

4.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

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

4.1.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.18. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

4.2.2. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с профкомом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью от 1 до 3 календарных дней. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

4.2.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- при бракосочетании детей – до 3-х календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3-х календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 3-х календарных дней.

4.4. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы и с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации осуществления труда в учреждении с учетом категорий работников

(персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает всебя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении рекомендаций в рамках проведения пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве; на применении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; - тарифную систему оплаты труда работников из числа обслуживающего персонала;

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, которое является приложением № 4 к коллективному договору, локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.4. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в городе Москве, установленную соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год.

5.5. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. При рассмотрении вопросов принятия и изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм

реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3.Соглашения.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

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

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в вредных или опасных условиях труда; заработку в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ (тетрадей), заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

5.13. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

5.16. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем

учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.17. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.19. Стороны в соответствии с пунктом 5.10 Соглашения договорились относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат из специальной части фонда оплаты труда «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.20. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

5.21. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством

Российской Федерации. В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук
- со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.23. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.24. В целях повышения заинтересованности работников образовательной организации при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам в соответствии с пунктом 5.9 Соглашения и приложением № 3 к

Соглашению устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); педагог дополнительного образования
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (технологии); преподаватель, ведущий

	преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования (профессиональной образовательной организации) либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу;

	преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования (профессиональной образовательной организации) либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования (профессионального образовательной организации) либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации среднего профессионального образования (профессиональной образовательной организации) либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

5.25. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

5.26. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением № 5 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством, в расчете на каждого работающего не ниже установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год минимального размера заработной платы.

6.1.2. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности; выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда; своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

Положение о комиссии по охране труда является приложением №6 к коллективному договору.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности; обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;

обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;

список работников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала; с обучающимися;

Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

6.2.4. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.2.8. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием

охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.9. Проводить обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н, и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

предрейсовые медицинские осмотры водителей транспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.10. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.12. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.13. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с

участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (отпуска) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка

методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как страховой случай в целях осуществления обязательного социального страхования работников от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших

работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.2.16. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.17. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.18. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.19. Осуществлять совместно профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.20. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.21. В целях предотвращения травматизма на уроках физкультуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов комиссией ОУ по испытанию спортивного оборудования.

6.2.22. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения наличие аптечек первой помощи.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты для организации приема пищи, отдыха работников образовательной организации.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5.4. Проходить обязательные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.5.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.5.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.7. Профком обязуется:

6.7.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

6.7.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.7.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.7.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.7.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

6.8. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда:

возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

возможность установления страхователям скидок (до 40 % установленного страхового тарифа) к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524 «Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение не менее 5% средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.1.4. Совместно участвовать в установленном жилищным законодательством порядке в решении жилищных проблем педагогических работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ

для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- привлечением молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;
- содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициативе первичной профсоюзной организации учреждения и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения – членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет её мониторинг.

8.3. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов, в том числе:

- вручение ценных подарков;
- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными

федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом IX Соглашения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.1.5. Непрепятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.6. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.1.7. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для

его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.1.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

9.1.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика; - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 коллективного договора);

- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.7. С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Предоставлять председателю(заместителюпредседателя) первичной профсоюзной организации два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.10.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее

пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.5. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации, руководителям профгрупп и членам профкома комплекса в количестве до 5 календарных дней.

9.10.6. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации установить доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

9.10.7. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за: правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; охраной труда в образовательной организации; правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников; соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

10.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.6. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.8. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти г. Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

11.3. Стороны договорились и обязуются:

11.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора вно не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор)

копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор)

со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждении работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором

с учетом изменений и дополнений под роспись

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

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

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

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа с углубленным изучением иностранного языка № 1236
имени С.В. Милашенкова»
(ГБОУ Школа № 1236)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
М.Д. Алферова
«29» августа 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
А.В. Кулаков
«30» августа 2016 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

І. Общие положения

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 189-190), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 года №273 «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, а также в соответствии с Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранного языка №1236 имени С.В. Милашенкова».

2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, создание благоприятного микроклимата в коллективе, на развитие трудовой мотивации, инициативы и активности.

3. Правила внутреннего трудового распорядка являются единым и обязательным локальным нормативным актом для исполнения всеми работниками Школы.

4. Для целей настоящих Правил внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранного языка №1236 имени С.В. Милашенкова» (далее по тексту Правила) применяемые термины имеют следующее значение:

«Школа» - государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранного языка №1236» (далее Школа).

«Работник» - физическое лицо, заключившее трудовой договор со Школой.

«Работодатель» - государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранного языка №1236 имени С.В. Милашенкова» в лице директора Школы.

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами Школы.

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации.

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ). Трудовой договор - это единый правовой документ, отражающий согласованную волю сторон трудовых отношений по всем существенным условиям труда работника.

«Внутреннее совместительство» - выполнение штатным работником Школы регулярной оплачиваемой работы на условиях заключенного дополнительного трудового договора по иной профессии, должности, специальности, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по основному договору.

«Совмещение» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

«Молодой специалист» - лицо не старше 35 лет непосредственно не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания высшего или среднего профессионального образования приступившее на работу по специальности (квалификации), указанной в дипломе, при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы.

«Доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работнику с учетом объема и условий его труда и применяется при совмещении профессий или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работе в выходные и (или) праздничные дни, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.п.

«Надбавка» - ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника.

«Выплата стимулирующего характера» - поощрительная выплата за качественное, добросовестное, эффективное исполнение работником возложенных на него трудовым договором обязанностей. Выплата стимулирующего характера может производиться при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

«СУОТ» - специальной оценки условий труда.

5. В соответствии со статьей 189 ТК РФ настоящие Правила являются локальным нормативным правовым актом Школы, регулирующие вопросы трудовых взаимоотношений в Школе. Правила содержат следующие разделы:

Разделы ПВТР	Содержание разделов
1. Общие положения	Цель создания Правил и круг лиц, на которых они распространяются. Также здесь могут содержаться основные термины и определения, используемые в Правилах
2. Права и обязанности работодателя	Основные права и обязанности работодателя перечислены в ст. 22 ТК РФ. В Правилах эти обязанности могут уточняться применительно к отдельным работодателям с учетом специфики их деятельности
3. Права и обязанности работников	Основные права и обязанности работников перечислены в ст. 21 ТК РФ. В Правилах эти обязанности уточняются применительно к отдельным трудовым коллективам с учетом специфики деятельности работодателя

4. Прием, перевод, увольнение	Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора у конкретного работодателя; правила оформления приема на работу, перевода на другую работу и увольнения; обязанности должностных лиц организации по ознакомлению работника с порученной работой, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, проведению инструктажей по охране труда и т.д. Раздел может содержать порядок прохождения испытания, устанавливаемого при приеме на работу в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, порядок оформления отдельных этапов испытания и т.д. В разделе могут подробно закрепляться процедуры увольнения работников по различным основаниям (кто и за что отвечает при увольнении работников)
5. Рабочее время	Виды и режимы рабочего времени. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы, время начала и окончания работы, время и виды перерывов в работе, порядок сменной работы, чередования рабочих и нерабочих дней и т.д.
6. Время отдыха	Виды времени отдыха и их продолжительность. Порядок и условия предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы и т.д.
7. Дисциплина труда	Виды поощрений работников за успехи в работе и основания их применения. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения и снятия
8. Заключительные положения	Регламентация процедуры ознакомления работников с Правилами, внесения изменений в Правила и др.

6. Правила распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в Школе как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству, и обязательны для их безусловного исполнения сторонами трудовых отношений.

7. Настоящие Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы (ст. 190 ТК РФ). С Правилами должны быть ознакомлены все работники Школы, в том числе и вновь поступающие на работу путем размещения на официальном сайте Школы в сети Internet и на информационных стендах каждого отделения Школы.

8. Контроль за соблюдением настоящих Правил осуществляет директор Школы, кадровая служба, руководители структурных подразделений Школы, главный бухгалтер Школы, профком Школы.

9. Каждый педагогический работник Школы несет ответственность за качество образования и его соответствие государственным общеобразовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

10. В случае временной нетрудоспособности (болезни) работника, последнему рекомендуется по возможности информировать своего непосредственного начальника (или в его отсутствие директора) и предъявлять листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

11. Проведение культурно-массовых, праздничных мероприятий, в том числе выездных мероприятий, являются неотъемлемой частью учебного процесса. Директору Школы в срок не позднее 5 рабочих дней до даты начала мероприятия должностным лицом, осуществляющим функции по руководству отделением, предоставляется служебная записка с обязательным приложением списка выезжающих обучающихся, сопровождающих лиц.

II. Порядок приема и увольнения работников

1. Прием на работу

1.1. Прием на работу осуществляется директором Школы при наличии соответствующего вакантного места согласно штатному расписанию с оформлением приказа с указанием должности согласно Единого квалификационного справочника должностей, профессий рабочих, ставки оплаты труда, видов и размеров устанавливаемых надбавок и доплат. Трудовые отношения между Школой и работником регламентируются действующим ТК РФ (раздел III) и оформляются трудовым договором и локальными нормативными правовыми актами, принятыми в Школе.

1.2. Лица, желающие работать в Школе, подают на имя директора соответствующее заявление (выражающее желание заключить трудовой договор на конкретных условиях), и заключают со Школой (в лице директора или работника, на которого возложены обязанности директора) трудовой договор.

1.3. В соответствии с условиями статьи 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Трудовой договор составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы, имеющие равную юридическую силу: один экземпляр для работника, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

1.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующие вопросы трудовых отношений. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

1.6. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения):

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

1.7. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности гражданина РФ, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утверждаемом Правительством РФ; паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина);
- документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;

- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний – при поступлении лиц на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (педагогические, медицинские работники и др.);
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с действующим трудовым законодательством, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.8. Прием на работу в Школу без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

1.9. Лицам, поступающим на работу в Школу, рекомендовано предоставить кроме вышеперечисленных документов, также:

- действующую медицинскую книжку (об отсутствии/наличии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении);
- копию свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе (ИНН);
- копию свидетельства о заключении/расторжении брака (при смене фамилии);
- копию свидетельства о рождении детей, находящихся на иждивении в целях получения стандартного вычета;
- документы воинского учета (для граждан РФ, являющиеся военнообязанными лицами);
- разрешение на временное проживание/вид на жительство, иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором РФ в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства;
- для лиц, поступающих на работу в Школу на условиях внешнего совместительства, рекомендуется также предоставить справку с основного места работы с указанием должности и режима работы и отдыха, а также заверенную в установленном порядке копию трудовой книжки.

1.10. Прием на работу иностранных трудовых мигрантов (временно пребывающих или лицом без гражданства) осуществляется в строгом соответствии с требованиями Федерального закона от 25.07.2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и иного действующего законодательства РФ при обязательном предъявлении дополнительно следующих документов:

- а) паспорт с переводом на русский язык;
- б) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;

в) разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, – при заключении трудового договора с временно пребывающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;

г) разрешение на временное проживание в РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, - при заключении трудового договора с временно проживающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;

д) вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, - при заключении трудового договора с постоянно проживающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства.

е) миграционная карта.

1.11. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель (колледж) по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку.

1.12. До заключения трудового договора работник под роспись должен быть ознакомлен с: Уставом Школы, настоящими Правилами, должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами техники безопасности, санитарно-гигиеническими правилами, действующей системой оплаты труда работников Школы и иными локальными нормативно-правовыми актами Школы, регулирующими трудовую деятельность работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Работник должен быть проинструктирован по технике безопасности, противопожарной безопасности.

1.13. До заключения трудового договора работники обязаны пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) и психиатрическое освидетельствование.

1.14. Прием работника на работу осуществляется на основании заключенного трудового договора в письменной форме и подписанного сторонами. На основании заключенного трудового договора директор Школы издает приказ о приеме на работу по утвержденным формам (Т-1 или Т-1а). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника директор Школы обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

1.15. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ. Совмещение должности директора Школы с другими руководящими должностями внутри или вне Школы не разрешается (п. 5 статья 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

1.16. Директор Школы, его заместители, руководители структурных подразделений Школы вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

1.17. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

- для директора и его заместителей – в объеме, не превышающем 240 часов в год (6 часов в неделю);

- для других работников Школы, ведущих преподавательскую работу помимо своей основной работы – объеме, не превышающем 12 часов в неделю.

1.18. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению директора Школы или его представителя (ч. 1 ст. 61, ч.2 ст. 67 ТК РФ). При фактическом допущении работника к работе директор Школы обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

1.19. Персональная ответственность за фактический допуск к исполнению обязанностей вновь принимаемого работника/временно отстраненного работника, возложена на должностное лицо, осуществляющего функции по руководству отделением Школы. Должностное лицо, осуществляющее функции по руководству отделением Школы, обязано обеспечить своевременность представления документов в кадровую службу ГБОУ Школа №1236 для оформления трудовых отношений в сроки, предусмотренные требованиями действующего трудового законодательства РФ (в течение 3 дней при приеме на работу гражданина РФ/при приеме трудовых мигрантов с учетом сроков подачи документов в органы ФМС).

1.20. С работником Школы может заключаться трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время).

1.21. При приеме на работу по соглашению сторон Работнику может быть установлен испытательный срок (ст. 70 ТК РФ) в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- анализом представленных документов;
- собеседованием;

• установлением испытательного срока, продолжительность которого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.22. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

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

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

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

1.25. В соответствии с требованиями статьи 66 ТК РФ на основании приказа о приеме на работу Работодатель обязан сделать запись согласно Инструкции о порядке

ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях в трудовую книжку работника, проработавшего свыше 5 дней в случае, когда работа в Школе является для работника основной. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации (Инструкция о порядке ведения трудовых книжек).

1.26. Трудовые книжки, бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся в Школе (в сейфе) как документы строгой отчетности. Работодатель ведет Книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях (поощрениях) за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

1.27. По желанию работника, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании соответствующего заявления и документа, подтверждающего работу по совместительству.

1.28. С каждым приказом о приеме, переводе на другую постоянную работу и увольнении Работодатель обязан в трехдневный срок ознакомить Работника под роспись.

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

1.30. На каждого работника Школы заводится личное дело для систематизации и хранения сведений о работниках. Оформление и хранение личного дела каждого работника поручается сотруднику кадровой службы Школы. В личном деле хранится один экземпляр письменного трудового договора. Работник кадровой службы вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу. Срок хранения личных дел работников – не менее 75 лет. Если работник изъявляет желание ознакомиться с документацией своего личного дела, то он имеет на это полное право. В течение рабочего дня он может просмотреть документы своего личного дела.

2. Отказ в приеме на работу

2.1. Гарантии при приеме на работу - не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых, профессиональных качеств соискателя. Не допускается какое бы то, ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, места жительства.

2.3. Лицо, лишенное решением суда работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть допущено к работе в Школе.

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

2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работника, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

3. Прекращение трудового договора

3.1. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными законодательными актами, регламентирующим вопросы трудовых отношений.

3.2. Основаниями для прекращения трудового договору могут быть:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия срочного трудового договора;
- инициатива работника;
- инициатива работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Школы, с изменением подведомственности (подчиненности) Школы либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Школе подходящей для него работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации);
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.;
- иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.3. На основании статьи 78 ТК РФ по письменному соглашению сторон трудовой договор, как заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время (т.е. в день, указанный в соглашении сторон трудового договора). Трудовой договор будет расторгнут по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. Соглашение составляется в двух экземплярах (по одному экземпляру для каждой стороны трудового договора), подписывается Работником и Работодателем с указанием даты расторжения трудового договора и размера выходного пособия (в рублях).

3.4. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ) возможно лишь при взаимном

согласии Работодателя (в лице директора или работника, на которого возложены обязанности директора) и Работника.

3.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия и об увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.6. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

3.7. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

3.9. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 80 ТК РФ). Соответствующее заявление (с наличием визы непосредственного руководителя работника) подаётся директору Школы. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором заявления работника об увольнении. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день в Школе, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В этом случае Работник обязан выйти на работу и исполнять свои трудовые обязанности (за исключением случаев, когда Работник в этот день отсутствует на работе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, установленного выходного дня и по другим причинам, и за ним в этот день сохраняются место работы (должность)). Если же время работы Работника в этот день превышает время работы директора Школы, Работник вправе (по согласованию со своим непосредственным руководителем) не выходить на работу, либо отработать неполный рабочий день.

3.10. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

3.11. В случае, когда работник не был предупрежден о предстоящем увольнении и приказ о прекращении с ним трудового договора в день истечения срока действия трудового договора не издавался, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

3.12. 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

3.14. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

3.15. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.16. В том случае, если работник желает расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в конкретный день (указав дату желаемого увольнения в заявлении), и резолюция директора (или работника, на которого возложены обязанности директора) свидетельствует о согласии с желанием работника, трудовой договор прекращается в день, указанный в заявлении работника.

3.17. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом в письменной форме за 3 (три) дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

3.19. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

3.20. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников Школы допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3.21. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по инициативе Работодателя могут являться:

- ликвидация Школы (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- смены собственника имущества Работодателя (в отношении директора, заместителей директора, главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- представление работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей (пункт 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- неудовлетворительный результат испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);
- прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ;
- другие случаи, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.22. Ликвидация или реорганизация Школы, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется по решению Учредителя работодателя.

3.23. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников Школы работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

3.25. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него на территории.

3.26. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

3.27. Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

3.28. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

3.29. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

3.30. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.31. Трудовой договор, заключенный на неопределённый срок с работником, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём Работодатель в письменной форме предупреждает указанного работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

3.32. Особенности расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев; с работниками, занятыми на сезонных работах; с беременными женщинами или с иными лицами с семейными обязанностями; с работниками, являющимися членами профессиональных союзов, устанавливаются Трудовым кодексом РФ.

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

3.34. Независимо от причины прекращения трудового договора директор Школы обязан:

1. Издать приказ об увольнении работника с указанием статьи (пункта, части статьи) ТК РФ, послужившей основанием прекращения действия трудового договора;

2. Выдать в день увольнения трудовую книжку, оформленную надлежащим образом в соответствии с требованиями и нормами ТК РФ;

3. Выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

3.35. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ формы Т-8 или Т-8а с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.84.1. ТК РФ). С приказом директора Школы о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника директор Школы обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

3.36. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

3.38. В последний день работнику обязательно выдается трудовая книжка с внесенной записью об увольнении (под роспись в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к трудовым книжкам) и производится полный расчет в соответствии со статьями 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель обязан выдать ему в течение 3-х рабочих дней безвозмездно, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой:

- копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу;
- приказа об увольнении с работы;
- справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы в школе и др.

3.39. В случае невозможности выдачи трудовой книжки в день увольнения в связи с отсутствием работника или отказом работника от получения трудовой книжки на руки, директор Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой в Школу или с согласия работника отправляет трудовую книжку по почте с уведомлением. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.40. Если день увольнения является нерабочим днем для работника, то расчет с работником производится не позднее следующего дня по предъявления работником требований о расчете.

3.41. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую сумму. При получении расчета работник обязан представить в бухгалтерию полностью заполненный обходной лист, подтверждающий отсутствие каких-либо материальных претензий со стороны Работодателя.

3.42. В случае сокращения численности и (или) штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются:

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

- работники, в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник образования РФ», «Почетный работник образования РФ».

4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

4.1. Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо изменение размера оплаты труда, льгот и других существенных условий труда, обусловленных трудовым договором, может быть связано, в том числе, с переводом на другую работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

4.2. Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

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

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

4.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- изменения нормативных локальных актов при реорганизации Школы (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренней реорганизации в Школы;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в Школе (сокращение количества классов, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

4.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.5. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если в трудовом договоре указан адрес отделения), при продолжении работы в Школе, а также перевод на работу в другую местность допускается только с письменного согласия (заявления) работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

4.6. Перевод на другую постоянную работу в пределах Школы оформляется приказом директора Школы, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.7. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

4.8. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4.9. Перевод на работу, не обусловленную трудовым договором без согласия работника, возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

4.10. При этом перевод на работу, в том числе требующую более низкую квалификацию, допускается только с письменного согласия работника.

4.11. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с письменного согласия работника, которому Работодатель поручает эту работу, - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

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

4.13. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.14. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий.

4.15. Если работник наряду со своей основной работой выполняет дополнительную работу и/или обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

1. Работник имеет право на:

- 1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- 1.3. работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- 1.4. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 1.5. на обеспечение мылом или дозатором с жидким смывающим веществом путем постоянного обеспечения наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом;
- 1.6. охрану труда;
- 1.7. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, не ниже установленных Правительством Москвы размеров в текущем периоде;
- 1.8. установление им нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с нормами действующего законодательства РФ;
- 1.9. отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков, сокращенного рабочего времени для работников отдельных профессий, категорий;
- 1.10. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 1.11. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 1.12. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 1.13. участие в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 1.14. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 1.15. досудебную и судебную защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, на квалифицированную юридическую помощь;
- 1.16. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 1.15. обжалование приказов и распоряжений Работодателя в установленном законом порядке;
- 1.16. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 1.17. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 1.18. получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- 1.19. пользоваться другими правами в соответствии с уставом Школы, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

2. Работник обязан:

- 2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.3. незамедлительно сообщать Работодателю (в том числе представителю работодателя на местах) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества Школы, в том числе имущества третьих лиц, находящихся в Школе;

2.4. бережно относиться к имуществу Школы, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся в Школе;

2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

2.6. в случае временной нетрудоспособности (болезни) по возможности информировать своего непосредственного начальника (или в его отсутствие работника кадровой службы или директора Школы) и предъявлять листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу. В случае отсутствия информации о выходе на работу лицо, временно замещающее заболевшего работника, по усмотрению Работодателя и мнения выборного представительного органа работников может быть оставлено на замене, а работник, не предупредивший о выходе – без оплаты рабочего дня;

2.7. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством и иные документы, рекомендованные Работодателем;

2.8. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, поддерживать чистоту в помещениях Школы;

2.9. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы Школы;

2.10. соблюдать законные права и свободы обучающихся, их родителей/законных представителей;

2.11. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

2.12. вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.13. своевременно и точно исполнять письменные и устные распоряжения непосредственного руководителя и/или директора Школы, в указанные сроки представлять документацию (в том числе рабочие планы, тематические планы и прочее), необходимую для качественного обеспечения воспитательно-образовательного процесса;

2.14. максимально рационально использовать рабочее время для обеспечения высокой производительности труда;

2.15. учитель обязан выполнять распоряжения заведующих учебной части точно и в срок;

2.16. воспитатель обязан выполнять распоряжения заведующего, старшего воспитателя, методиста точно и в срок;

2.17. выполнять все приказы директора Школы. При несогласии с приказом вправе обжаловать приказ в соответствии с нормами трудового законодательства РФ.

2.18. принимать меры к повышению качества работы, к исключению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательно-образовательного процесса;

2.19. возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.20. воздерживаться от курения в не отведенных специально для этого местах;

2.21. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Школы, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется, помимо трудового договора, техническими правилами, должностными инструкциями (характеристикой работ), разработанными на основании тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих.

3. Педагогические работники и иные работники Школы, осуществляющие образовательную деятельность, с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Школы, имеют право на:

3.1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования;

3.2. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания, предусмотренных Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;

3.3. творческую инициативу, разработку, применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4. выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, утвержденной в Школе и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.5. участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.6. осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.7. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

3.8. участие в управлении Школы, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, регламентированном Уставом;

3.9. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.10. объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.11. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.12. защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

3.13. социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в том числе на:

✓ право на сокращенную продолжительность рабочего времени (в соответствии с нормами статьи 333 ТК РФ);

- ✓ право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года;
- ✓ право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется законодательными актами Правительства Российской Федерации;
- ✓ право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- ✓ право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- ✓ условия труда, отвечающие требованиям охраны труда, техники безопасности и гигиены;
- ✓ повышение квалификации, обучаясь в высших профессиональных образовательных учреждениях, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;
- ✓ аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)
- ✓ иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Москвы.

4. Педагогические работники Школы обязаны:

- 4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной программой;
- 4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании, локальными актами Школы, в том числе с соблюдением Положения о порядке аттестации педагогических работников;
- 4.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- 4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 4.11. соблюдать Устав Школы, настоящие Правила и иные локальные нормативно-правовые акты;

4.12. педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

4.13. запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

4.14. соблюдать требования должностной инструкции и выполнять условия трудового договора;

4.15. заботиться о защите прав и свобод детей, уважать права родителей (законных представителей);

4.16. соблюдать нормы профессиональной этики, быть примером достойного поведения в Школе и в общественных местах;

4.17. воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;

4.18. бережно относиться к имуществу Школы, соблюдать требования техники безопасности, инструкции по охране труда, правила противопожарной безопасности, санитарии и гигиены;

4.19. выполнять утвержденные образовательные программы и планы работы;

4.20. защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;

4.21. сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка, поддерживать постоянную связь с родителями/законными представителями обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;

4.22. в соответствии с локальными нормативными правовыми актами Школы проводить работу по коррекции недостатков в физическом и психическом развитии обучающихся, учитывать индивидуальные особенности и специфику развития обучающихся по классам/группам;

4.23. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

4.24. вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным, вежливым и уважительным к участникам образовательного процесса;

4.25. обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;

4.26. по окончании учебных занятий учитель начальных классов в организованном порядке провожает обучающихся в раздевалку Школы;

4.27. учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий и в перерывах между занятиями;

4.28. учитель обязан иметь поурочные планы на каждый урок (учебный час), включая классные часы;

4.29. учитель обязан к первому дню каждой четверти иметь тематический план работы;

4.30. доводить до сведения директора Школы (или непосредственного руководителя) о приходе посторонних лиц;

4.31. иные обязанности и ответственность, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящими Правилами и локальными правовыми актами Школы.

Работникам Школы в период организации образовательного процесса, в период проведения учебных занятий запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- в) удалять обучающегося с занятий;
- г) курить в помещении и на территории Школы;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных или иных поручений.

4.32. Индивидуальные обязанности работников Школы предусматриваются индивидуальными трудовыми договорами (приложение 1 к трудовым договорам – должностные инструкции).

4.33. В установленном порядке приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на педагогического работника могут быть возложены:

- классное руководство;
- заведование кабинетом;
- организация профориентационной работы (в том числе связанной с экскурсионной деятельностью и выездами за пределы городского округа);
- выполнение учебно-воспитательных функций;
- выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива.

4.34. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год, утверждаются педагогом-организатором по воспитательной работе и могут корректироваться в течение года.

4.35. Классный руководитель занимается с классом воспитательной (внеурочной) работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

4.36. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках обучающихся.

4.37. Классные руководители сопровождают обучающихся в столовую согласно графику приема пищи.

5. Работодатель обязан:

5.1. в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

5.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

5.5. обеспечивать надлежащее содержание помещений; их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;

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

5.7. обеспечивать работника мылом или дозатором с жидким смывающим веществом путем постоянного обеспечения наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом;

5.8. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором;

5.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

5.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

5.12. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.13. рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.14. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

5.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.17. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

5.18. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.19. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

5.20. своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы, поддерживать и поощрять лучших работников;

5.21. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

5.22. поддерживать инициативу и активность работников;

5.23. укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;

5.24. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

5.25. создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении работников;

- 5.26. внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- 5.27. контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- 5.28. заключить с работником трудовой договор, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- 5.29. исполнять иные обязанности, определенные уставом Школы, трудовым договором, коллективным договором, трудовыми соглашениями, законодательством Российской Федерации.

6. Работодатель в лице директора Школы имеет право на:

- 6.1. Управление Школой и персоналом, принятие решений в пределах своих полномочий, регламентированных Уставом Школы, должностной инструкцией, трудовым договором;
- 6.2. Посещать уроки, организовывать проведение внутришкольного контроля;
- 6.3. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации;
- 6.4. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- 6.5. Поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 6.6. Требовать от работников Школы исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдение Правил;
- 6.7. Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. На период действия дисциплинарного взыскания работник лишается премиальных выплат и выплат стимулирующего характера.
- 6.8. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых работником был причинен прямой действительный ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества Школы может ограничить указанное право Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством, учредительными документами Школы.
- 6.9. Организацию условий труда работников по соглашению с Учредителем Школы, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиеническим нормам;
- 6.10. Принимать локальные нормативные акты;
- 6.11. Создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 6.12. Иные права, предусмотренные трудовым договором и локальными нормативными правовыми актами Школы.

7. Работодатель в лице директора Школы обязан:

- 7.1. Соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, в том числе регламентирующие сферу трудовых отношений;
- 7.2. Обеспечивать работникам производственные условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиеническим правилам и нормам, противопожарной защиты;
- 7.3. Заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного представительного органа работников Школы;
- 7.4. Разрабатывать программы и планы социального развития Школы и обеспечивать их исполнение;
- 7.5. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка Школы с учетом мнения выборного представительного органа работников Школы;

7.6. Принимать меры по обеспечению участия работников в управлении Школой, укреплять и развивать социальное партнерство (сочетание принципов единоначалия и коллегиальности в управлении);

7.7. Содействовать в выплате в полном объеме 2 раза в месяц заработной платы в установленные сроки;

7.8. В пределах своей компетенции осуществлять социальное, медицинское и иные виды страхования работников Школы;

7.9. Проводить мероприятия по оптимизации штата Школы;

7.10. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил, правил пожарной безопасности и иных локальных нормативных правовых актов Школы;

7.11. Иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

8. Работодателю запрещается:

8.1. привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренных образовательной программой и не связанных с обучением. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе или заявлению родителей (законных представителей) от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учётом возраста и индивидуальных особенностей;

8.2. отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

8.3. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

9. Ответственность сторон

9.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами Российской Федерации.

9.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.3. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

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

9.5. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику недополученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

9.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

9.8. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление Работника о возмещении ущерба направляется директору Школы. Директор с участие профсоюзного органа обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением директора Школы или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

9.9. Работник обязан возместить Школе причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

9.10. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

9.12. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

9.13. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.14. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

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

9.16. Педагогическим и другим работникам Школы в помещениях и на территории Школы запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

1. Режим рабочего времени

1.1. Режим работы Школы определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора Школы.

1.2. В Школе установлена пятидневная рабочая неделя для педагогических работников, администрации Школы, обслуживающего персонала с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для педагогических работников структурного подразделения Центр дополнительного образования детей устанавливается шестидневная рабочая неделя (работают по индивидуальным графикам, утвержденные руководителем подразделения).

1.3. Пятидневная рабочая неделя установлена для работников из числа педагогического персонала из расчета сокращенной продолжительности - 36 часов в неделю в соответствии с требованиями статьи 333 ТК РФ. При наличии возможностей учителям может быть выделен методический день для повышения квалификации, посещение семинаров-практикумов для самообразования.

1.4. Воспитатели отделений Школы общеразвивающей направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования и оказывающие услугу по присмотру и уходу, работают в двухсменном режиме по следующему графику:

1-я смена – 7.00 – 14.12

2-я смена – 11.48 – 19.00

1.5. Воспитатели отделений (группы) Школы, реализующие коррекционные образовательные программы дошкольного образования и оказывающие услугу по присмотру и уходу обучающихся с ОВЗ, в целях обеспечения непрерывности образовательного процесса, работают в двухсменном режиме по следующему:

1-я смена – 7.00 – 13.00

2-я смена – 13.00 – 19.00

1.6. Отделения Школы, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, работают в одну смену с 07.30 до 22.00 согласно учебному расписанию и графику работы сотрудников.

Начало учебных занятий (уроков) в 8.30.

Продолжительность урока для 2-11 классов – 45 минут.

Продолжительность урока для 1-х классов в первом полугодии – 35 минут.

Работа групп продленного дня (для 1-4 классов) с 12.00 до 18.00.

Работа объединений дополнительного образования – до 22.00.

1.7. Основному педагогическому персоналу Школы (учителю, воспитателю, педагогу дополнительного образования) рекомендовано приходить на работу за 15-20 минут до начала занятий. Воспитатель обязан проводить обучающихся в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (законных представителей) или лиц, которым в письменной форме доверено забирать ребенка.

1.8. Рабочее время работников из числа обслуживающего персонала (рабочий по комплексной уборке территории/помещений) должно начинаться не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня Школы (в соответствии с графиком работы).

1.9. Нормальная продолжительность рабочей недели установлена для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала из расчета 40 часов в неделю в соответствии с графиком работы.

1.10. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю).

Начало работы 08.15

Перерыв 13.00 до 13.45

Окончание работы 17.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

1.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1.11.1. для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

1.11.2. для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

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

1.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.13. Накануне праздничного дня – рабочий день сокращается на один час. Работникам отдельных должностей, которым невозможно уменьшить продолжительность смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

1.14. График работы школьной библиотеки определяется директором Школы и должен быть удобным для обучающихся.

1.15. Для директора Школы устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя:

Начало работы 09.00

Перерыв 13.00 – 13.45

Окончание работы 18.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

1.16. Время приема по личным вопросам каждый вторник и четверг с 14.00 до 16.00 по предварительной записи через секретаря учебной части.

1.17. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Школы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности Школы, дополнительного образования и другими особенностями работы Школы;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

1.19. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается директором Школы с учетом мнения выборного представительного органа работников.

1.20. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

1.21. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

1.22. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом

соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

1.23. К рабочему времени относятся в том числе периоды заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива обучающихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

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

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

1.24.2. ежедневно (после окончания занятий), - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

1.24.3. ежеквартально - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

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

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

1.24.6. трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

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

1.25. При составлении графика дежурств в Школе работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого

работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Школе не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

1.26. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах, в рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

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

1.28. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется специалистом по обеспечению безопасности на четверть, утверждается директором и вывешивается на видном месте.

1.29. Урок начинается звонком о его начале, прекращается звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении.

1.30. В зависимости от расписания уроков учитель присутствует на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.

1.31. Периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность (в том числе период утвержденных школьных каникул), педагогические работники, свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут быть направлены на повышение уровня квалификации, в том числе вне Школы.

1.32. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.33. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала

каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных должностной инструкцией и настоящими правилами (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

1.34. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

1.37. Режим рабочего времени руководителей (директор, заместитель директора, заведующий, руководитель структурного подразделения) в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

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

1.39. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

1.40. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

1.41. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости. Инициатором организации и проведения собрания могут быть как Работодатель, так и работники (не 40% общего количества работников). Заседания педагогического совета проводятся не реже одного раза в квартал. Все заседания должны проводиться во внеурочное время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – не более 1,5 часов.

2. Режим работы структурного подразделения Центр дополнительного образования детей

2.1. Продолжительность нормы педагогического времени в части рабочего дня определяется в соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и тарифно-квалификационными характеристиками:

Педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю;

Концертмейстерам – 24 часа в неделю.

2.2. Занятия обучающихся могут проводиться в любой день недели, включая воскресные и каникулы.

2.3. Структурное подразделение Центр дополнительного образования детей в период с 01 сентября по 31 мая учебного года работает 7 дней в неделю. В период с 25

августа - 31 мая ежедневно с 8.00 до 22.00 часов, в период с 1 июня - 24 августа с 10.00 до 19.00 часов. Учебные занятия проводятся с 8.00 до 20.00 часов.

2.4. Проведение культурно-массовых, праздничных мероприятий являются неотъемлемой частью учебного процесса.

2.5. В периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учебный процесс осуществляется по отдельному графику/расписанию занятий, утверждаемому директором Школы по представлению руководителя структурного подразделения.

3. Режим работы в дошкольном отделении

3.1. Продолжительность нормы педагогического времени в части рабочего дня определяется в соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и тарифно-квалификационными характеристиками:

- старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу — 36 часов в неделю;

- воспитателям группы коррекционной направленности — 25 часов в неделю;

- музыкальному руководителю — 24 часа в неделю;

- учителю-логопеду — 20 часов в неделю;

- инструктору по физкультуре — 30 часов в неделю;

3.2. В дошкольных отделениях (группах) с 12-часовым пребыванием при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу обучающихся предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

3.3. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой локальными нормативными актами.

3.4. Продолжительность рабочего дня педагогического и иного персонала определяется графиком рабочего времени и утверждаются приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным органом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Графики работы объявляются работникам под подпись и вывешиваются на видном месте.

3.5. Воспитатели дошкольных отделений должны приходить на работу за 15 минут до начала рабочего дня. Окончание рабочего дня воспитателей дошкольных отделений — в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей/ законных представителей.

3.6. Режим работы заместителей директора Школы, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

3.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению директора Школы при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.8. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе директора Школы) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, за исключением работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Не допускается привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, направлению в командировки беременных женщин, работников до 18 лет, работников, имеющие детей в возрасте до 3-х лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в сверхурочное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

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

3.11. Сверхурочная работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускаются. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.12. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки может повлечь за собой порчу или гибель имущества Школы, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.14. Для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени и расчета оплаты труда применяется табель учета рабочего времени. Обязанности по ведению табеля учета рабочего времени возлагаются на должностное лицо, реализующее функции по руководству отделением или лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом директора Школы в соответствующем отделении Школы.

3.15. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учёта рабочего времени, который ведется в каждом отделении Школы. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с нормами Коллективного договора. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.16. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников Школы (ст. 103 ТК РФ) с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период. График утверждается директором Школы. График сменности объявляется работникам под расписку не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.17. В нерабочие праздничные дни допускается производство неотложных ремонтных и строительно-ремонтных работ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.18. Не считается сверхурочной работой – работа по замене временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Замена временно отсутствующего работника осуществляется на основании согласия замещающего, оплата производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.19. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день возлагается на должностных лиц, осуществляющих функции по руководству отделением Школы.

3.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора.

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

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

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

3.24. При осуществлении в Школе функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения директора Школы;
- входить в группу после начала занятия, за исключением полномочных представителей работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

3.25. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить Работодателя как можно раньше (не позже, чем за 1 час до начала уроков), а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4. Разделение рабочего дня на части

4.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенности.

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

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

4.4. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

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

4.6. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

5. Установление учебной нагрузки педагогов

5.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника Школы отражается в трудовом договоре. Изменение объема учебной нагрузки в течение трудовой деятельности работника оформляется заключением дополнительного соглашения к трудовому договору. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения.

5.2. В случае, когда объем учебной нагрузки не отражен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора Школы при приеме на работу в Школе.

5.3. Учебная нагрузка педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

5.4. Учебная нагрузка, объем которой меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода учителей в очередной ежегодный (удлиненный) оплачиваемый отпуск по письменному соглашению между директором Школы и педагогическим работником.

5.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

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

5.8. Уменьшение учебной нагрузки педагогов без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и, на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

5.10. Изменение учебной нагрузки по инициативе работодателя без согласия педагогического работника допускается:

- увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ (например, для замещения отсутствующего учителя);
- в случае простоя, когда учитель переводится с учетом специальности и квалификации на другую работу в Школе.

5.11. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.12. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов, определение объема учебной нагрузки таких педагогов на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.13. Распределение учебной нагрузки производится Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.14. Педагогическая нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки педагогического работника, отсутствующего в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

5.15. Трудовой договор в соответствии со ст. 64 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.16. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников Школы (учителей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному согласию работника и приказу директора Школы. Дни отдыха за дежурство или в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.17. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и включает выполнение обязанностей, связанных с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; время, затраченное непосредственно на подготовку к работе по обучению обучающихся, изучение их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; выполнение дополнительно возложенных на педагогов обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебным кабинетом) так же является рабочим временем.

5.18. В каникулярное время обслуживающий персонал Школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Школе и другим работам.

5.19. Режим рабочего времени всех работников Школы в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора Школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

5.20. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины

месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.21. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

6. Время отдыха

6.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.2. Видами времени отдыха являются:

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

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

6.4. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с продолжительностью не менее 30 минут (предусмотрен графиком работ).

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представительного органа работников, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) директора Школы.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в соответствии с нормами трудового законодательства и Коллективного договора Школы.

6.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере.

6.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.9. Работникам Школы предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
- в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня.
- с ненормированным рабочим днём, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляет не менее 3 дней.

6.11. Суммирование двух и более дополнительных ежегодных отпусков не допускается.

6.12. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного представительного органа работников Школы. Проект графика отпусков должен быть разработан и утвержден не позднее 17 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до наступления календарного года, установленном ст. 123, ст. 372 ТК РФ.

6.13. Изменения графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.14. При составлении графика необходимо учитывать, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
- инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам Ордена Славы (ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы»);

- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (п.2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Федерального закона от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

- другим категориям.

6.15. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.18. При предоставлении ежегодного отпуска работникам из числа педагогического персонала за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.19. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем

году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.20. Работникам, работающим в Школе на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 10 декабря каждого года представляют Работодателю документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска.

6.21. Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

6.22. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска регламентирована Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет:

1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I 56 номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5, в том числе

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II 56 номенклатуры должностей, в том числе: директор

3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II 56 номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, в том числе заместитель директора, руководитель

структурного подразделения

4. Заведующие¹, воспитатели², музыкальные руководители³, работающие в дошкольных отделениях/группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении (коррекционном образовании) 56

5. Заведующие, воспитатели, музыкальные руководители, работающие в дошкольных отделениях/группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 42

6.23. Работникам моложе 18 лет предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

6.24. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

6.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

6.26. Для остальных категорий должностей, не указанных в перечне – устанавливается продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

6.27. Работникам, впервые направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в том числе:

при получении высшего образования для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

при получении среднего профессионального образования для:

- для прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- для прохождения государственной итоговой аттестации – до 2-х месяцев.

6.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется для сдачи вступительных экзаменов – 10 календарных дней.

6.29. Учебный отпуск предоставляется работникам, которые получают следующие виды образования: основное общее; среднее общее; среднее профессиональное; высшее образование (программа бакалавриата, программа специалитета, программа магистратуры).

6.30. Кроме этого учебный отпуск предоставляется работникам, обучающимся в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуре или по программе ассистентуры-стажировки, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

¹ Дошкольных отделений, непосредственно созданных только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ)

² Групп, непосредственно созданных только для обучающихся с ОВЗ и групп комбинированной направленности, в которых осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ

³ Реализующие в течение рабочего дня программу общеразвивающей направленности как для здоровых детей, так и адаптированную образовательную программу дошкольного образования для детей с ОВЗ

6.31. Дополнительный отпуск предоставляется на основании:

- личного заявления работника, в котором указывается цель учебного отпуска, а также дата начала и окончания отпуска и количества календарных дней освобождения от работы;

- справки-вызов по утвержденной форме, в которой указываются сроки прохождения аттестации (форма утверждена приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 года №1368).

6.32. Если работник обучается по очной форме, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

6.33. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

для прохождения вступительных экзаменов – 10 календарных дней;

для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней;

для прохождения итоговой аттестации слушателям подготовительных отделений – 15 календарных дней;

для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 –х месяца.

6.34. Учебный отпуск при получении основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме предоставляется только тем работникам, которые обучаются по очно-заочной форме (ст. 176 ТК РФ). Для таких работников предусмотрено только предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска:

для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования – 9 календарных дней;

для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе среднего общего образования – 22 календарных дня.

6.35. Учебный отпуск предоставляется работникам, которые обучаются: в аспирантуре (адъюнктуре); в ординатуре; по программе ассистентуры-стажировки по заочной форме. Учебный отпуск предоставляется только в том случае, если обучение проходит в заочной форме (ст. 173.1 ТК РФ). Учебный отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Проезд оплачивает Работодатель.

6.36. Право на оплачиваемый учебный отпуск имеют работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук (3 месяца) или доктора наук (6 месяцев). Правила предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, утверждены постановлением Правительства РФ от 5 мая 2014 г. № 409. Работник обязан своевременно уведомить (не позднее чем за один год до предполагаемого отпуска) Работодателя. Вместо справки-вызова в данной ситуации работник предоставляет Работодателю выписку из решения диссертационного совета.

6.37. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

6.38. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

✓ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

✓ работникам в возрасте до 18 лет;

✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

✓ мужу - в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.39. Статья 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает право педагогического работника на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. N3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" Учредителем и (или) локальными нормативными правовыми актами Школы. Данный вид социальной гарантии может быть представлен работнику Школы, если это не ухудшит образовательный процесс в Школе и не отразится на качестве оказания услуг по выполнению государственного задания.

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

6.41. Отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Школы (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

6.44. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон трудового договора может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В остальных случаях перенос ежегодного оплачиваемого отпуска может быть произведен на основании заявления работника по усмотрению директора Школы.

6.45. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

6.46. В случае, если инициатором разделения отпуска на части выступает работник, он вправе подать соответствующее заявление на имя директора. В заявлении должна быть отражена просьба работника о разделении отпуска на части, причины, побудившие работника просить о разделении отпуска на части, а также указаны: количество частей отпуска, их продолжительность и конкретные даты предоставления отдельных частей.

6.47. Наличие на заявлении визы непосредственного руководителя указанного работника (с указанием мотивов удовлетворения просьбы работника или отказа в ее удовлетворении) является обязательным.

6.48. Часть ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.49. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией

могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.50. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. 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. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

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

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

6.53. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Школы, 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 предоставляется.

6.54. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Согласие работника подтверждается подписью работника на приказе Школы об отзыве из отпуска.

6.55. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, одни воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.56. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению по усмотрению директора Школы может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора. Если предоставление отпуска отрицательно повлияет на качество воспитательно-образовательного процесса, директор Школы вправе отказать работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

6.57. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией (статьи 128 ТК РФ).

6.58. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней и другим категориям работников) администрация обязана предоставлять такой отпуск.

6.59. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

V. Оплата труда

1. Заработная плата (должностной оклад) работникам выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с принятой в Школе системой оплаты труда и не противоречащей законодательству Российской Федерации.

2. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц: «20» числа текущего месяца за первую половину месяца и «05» числа следующего месяца окончательный расчет за полностью отработанное рабочее время. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы

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

3. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативно-правовыми актами города Москвы.

4. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает положение по оплате труда.

5. Должностные оклады работников Школы устанавливаются на основе их отнесения к профессионально-квалификационным группам должностей работников.

6. Работодатель обязан обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

7. Работодатель обязан формировать размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов, повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

8. Работодатель обязан дифференцировать размер оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

9. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

10. Тарификация утверждается директором Школы не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее 1 июля текущего года.

11. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

13. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

14. Работодатель вправе учесть зависимость оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании Школы.

15. Заработная плата выплачивается работникам Школы не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные дни выплаты заработной платы в Школе устанавливаются коллективным договором, трудовым договором: выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц: «20» числа текущего месяца за первую половину месяца и «05» числа следующего месяца окончательный расчет за полностью отработанное рабочее время.

16. В день окончательного расчета за отработанный месяц Работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

18. Форма расчётного листка и цифровые коды видов начислений и удержаний отражаются в учетной политике Школы.

19. Работодатель вправе улучшать условия оплаты по сравнению с установленными законодательством РФ.

20. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда и стимулировании работников Школы.

21. Заработная плата устанавливается в пределах фонда оплаты труда Школы и состоит из:

- должностного оклада работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- компенсационных выплат за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ разной: квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплат стимулирующего характера – выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ (премии).

22. Выплаты стимулирующего характера должны производиться за достижение результата (принцип своевременности).

23. Порядок определения размера стимулирующих выплат должен быть понятен каждому работнику (принцип справедливости).

24. Выплаты стимулирующего характера, в том числе определение размера таких выплат, осуществляются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип демократичности).

25. Штатное расписание утверждается директором Школы.

26. Оплата труда работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени/нагрузке.

27. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не ниже 35% части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

28. За работу с вредными и/или опасными и иными условиями труда, признанными таковыми по результатам СОУТ, работнику устанавливается доплата в процентном соотношении к окладу или в абсолютном денежном выражении, размер которой предусматривается положением об оплате труда работников Школы.

29. Размер установленной доплаты за работу с вредными и/или опасными и иными условиями труда не может быть снижен без проведения СОУТ.

30. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

31. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

VI. Поощрения за успехи в работе

1. Работодатель применяет к работникам Школы, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;

- представляет отраслевым и государственным наградам, в том числе к званию «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

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

3. Поощрения объявляются приказом директора Школы и доводятся до сведения коллектива. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

VII. Трудовая дисциплина и ответственность за нарушение

1. За совершение дисциплинарного проступка, в том числе за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения директором Школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Школы (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения директором Школы, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

4. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

5. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

6. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения или Устава Школа может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

8. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

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

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

12. Приказ (распоряжение) директора Школы о применении дисциплинарного взыскания должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается взыскание, а также мотив применения дисциплинарного взыскания. Приказ директора Школа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

14. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

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

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

17. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

VIII. Заключительные положения

1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка должен быть доведен до сведения всех сотрудников Школы.
2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
3. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, Работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.
4. Настоящие правила действуют до принятия новых.
5. Родители обучающихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается только директору Школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока, а также в присутствии обучающихся, работников Школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

Положение о защите персональных данных в первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №12136

1. Общие положения

1.1. Положение о защите персональных данных в первичной профсоюзной организации №1236 (далее – Положение) имеет своей целью закрепление механизмов обеспечения прав субъекта персональных данных на сохранение конфиденциальности информации о фактах, событиях и обстоятельствах его жизни.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок сбора, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в профсоюзной организации

ГБОУ Школы №1236, обратившихся в первичную профсоюзную организацию ГБОУ Школы №1236, в соответствии с законодательством Российской Федерации и гарантии конфиденциальности предоставленных сведений.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Указом Президента РФ от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение принимается и вводится в действие на заседании профсоюзного комитета ГБОУ Школы №1236.

2. Цель и задачи в области защиты персональных данных

Целью и задачами в области защиты персональных данных в первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236, в соответствии с законодательством Российской

Федерации, является обеспечение защиты прав и свобод субъектов персональных данных при обработке их персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также защита персональных данных, содержащихся в документах, полученных в обращениях субъектов персональных данных и других документах.

3. Основные понятия. Состав персональных данных

3.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

оператор персональных данных (далее – Оператор) первичная профсоюзная организация ГБОУ Школы № 1236

субъект персональных данных – физическое лицо, которому принадлежат те или иные персональные данные;

член Профсоюза – лицо, являющееся членом Профсоюза, состоящее на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации №1236, получающее помощь в профсоюзной организации №1236 и являющееся субъектом персональных данных;

обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;

использование персональных данных – действия с персональными данными, совершаемые оператором в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц;

предоставление персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц;

распространение персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;

блокирование персональных данных – временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных);

уничтожение персональных данных – действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

3.2. При обработке персональных данных первичная профсоюзная организация № 1236 устанавливает следующие категории персональных данных:

- фамилия, имя, отчество;
- число, месяц, год рождения;

- паспортные данные (номер, серия, кем и когда выдан, код подразделения);
- адрес регистрации;
- адрес места проживания;
- контактные номера телефонов;
- пол;
- гражданство;
- данные свидетельства о постановке на налоговый учет (ИНН);
- данные свидетельства государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- сведения о месте работы, занимаемой должности;
- данные о начислении заработной платы;
- сведения о трудовом стаже;
- сведения об инвалидности;
- данные о вычетах и взносах;
- количество и возраст детей;
- сведения о льготах;
- сведения об образовании, повышении квалификации, аттестации;
- сведения о поощрениях.

4. Обработка персональных данных

4.1. При обработке персональных данных первичная профсоюзная организация №1236 обязана соблюдать следующие требования:

- осуществлять обработку персональных данных с согласия субъекта персональных данных;
- осуществлять обработку данных на законной и справедливой основе в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- не использовать персональные данные в целях причинения морального вреда и (или) имущественного ущерба работникам и членам Профсоюза;
- обеспечивать при обработке субъекта персональных данных точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных;
- принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных субъекта персональных данных.

4.2. Содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки персональных данных в профсоюзную организацию ГБОУ Школы №1236

5. Получение персональных данных

5.1. Все персональные данные, обрабатываемые в профсоюзной организации №1236, следует получать непосредственно от субъекта персональных данных.

5.2. Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении своих персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе.

5.3. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным и оформляется согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

5.4. Письменное согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения договора, одной из сторон которого является субъект персональных данных.

5.5. Согласие на обработку персональных данных может быть отозвано субъектом персональных данных согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

5.6. В случаях, когда первичная профсоюзная организация №1236 может получить необходимые персональные данные субъекта только у третьей стороны, субъект персональных данных должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. В уведомлении первичная профсоюзная организация №1236 обязана сообщить о целях, способах и источниках получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и возможных последствиях отказа субъекта дать письменное согласие на их получение.

5.7. Обязанность предоставить доказательства получения согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных или доказательство наличия оснований на обработку его персональных данных возлагается на первичную профсоюзную организацию №1236.

6. Хранение персональных данных

6.1. Хранение персональных данных субъектов персональных данных в первичной профсоюзной организации осуществляется как на бумажных, так и на электронных носителях с ограниченным доступом.

6.2. Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом.

6.3. Работники первичной профсоюзной организации, хранящие персональные данные на электронных носителях, в электронных базах данных, обеспечивают их защиту от несанкционированного доступа и копирования.

7. Передача персональных данных

7.1. При передаче персональных данных субъектов персональных данных первичная профсоюзная организация ГБОУ Школы №1236 обязана соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные субъекта персональных данных третьей стороне без письменного согласия субъекта персональных данных, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью субъекта персональных данных, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- предупреждать лиц, получающих персональные данные субъекта персональных данных, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены;
- не сообщать персональные данные субъекта персональных данных в коммерческих целях без его письменного согласия;
- передавать персональные данные члена Профсоюза представителям членов Профсоюза в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций;
- регистрировать все сведения о передаче персональных данных субъекта персональных данных в журнале учета передачи персональных данных согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

7.2. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и хранении персональных данных субъекта персональных данных распространяются как на бумажные, так и на электронные носители информации.

8. Доступ к персональным данным субъекта

8.1. Право доступа к персональным данным субъекта персональных данных имеют:

- председатель и заместители председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236
- работники первичной профсоюзной организации, доступ которых к персональным данным необходим в целях выполнения своих должностных обязанностей, определенных распоряжением председателя;
- сам субъект персональных данных, носитель данных.

8.2. Все работники первичной профсоюзной организации, имеющие доступ к персональным данным субъектов персональных данных,

обязаны подписать обязательство о неразглашении персональных данных согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

8.3. Организации, в которые субъект персональных данных может осуществлять перечисления денежных средств (страховые организации, негосударственные пенсионные фонды и пр.) могут получить доступ к персональным данным субъекта персональных данных только в случае его письменного разрешения.

8.4. Процедура оформления доступа к персональным данным членов Профсоюза включает в себя ознакомление лиц, осуществляющих обработку персональных данных или имеющих к ним доступ, с настоящим Положением в листе ознакомлений под роспись согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

8.5. Обязанность ознакомления членов Профсоюза с настоящим Положением лежит на председателе первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236.

9. Уничтожение персональных данных

9.1. Персональные данные субъектов персональных данных хранятся не дольше, чем этого требуют цели их обработки.

9.2. Уничтожение персональных данных осуществляется в случаях:

- достижения цели обработки персональных данных;
- утраты необходимости в достижении целей обработки персональных данных;
- отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных;
- требования субъекта персональных данных или уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных в случае выявления фактов совершения неправомерных действий с персональными данными, когда устранить соответствующие нарушения не представляется возможным.

9.3. Документы, содержащие персональные данные, подлежат хранению и уничтожению в порядке, предусмотренном архивным законодательством Российской Федерации.

9.4. Уничтожение персональных данных должно быть осуществлено в течение 30 дней с указанных в п. 9.2 настоящего Положения. Факт уничтожения персональных данных оформляется актом уничтожения с подписью ответственных(ого) за уничтожение лиц(а) согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

10. Права и обязанности субъектов персональных данных

10.1. В целях обеспечения защиты персональных данных субъект персональных данных имеет право:

- получать информацию, касающуюся обработки его персональных данных;

- требовать исключения неверных или исправления неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением законодательства Российской Федерации;
- дополнять персональные данные оценочного характера заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- на защиту своих прав и законных интересов.

10.2. Субъект персональных данных обязуется предоставлять персональные данные, соответствующие действительности.

11. Обязанности первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236 при работе с персональными данными субъектов персональных данных.

11.1. Первичная профсоюзная организация обязана принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения защиты персональных данных, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

11.2. Первичная профсоюзная организация ГБОУ Школа №1236 самостоятельно определяет состав перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей по защите персональных данных, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.3. Для защиты персональных данных субъектов персональных данных первичная профсоюзная организация №1236 обязана:

- назначить ответственных за организацию и осуществление обработки персональных данных в первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236 из числа работников профсоюзной организации

- издать документы, определяющие политику в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений;

- применить правовые, организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных;

- ознакомить работников первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236 с настоящим Положением, правами в области защиты персональных данных под роспись;

- обеспечить защиту персональных данных субъектов персональных данных от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– по запросу ознакомить субъекта персональных данных или его законных представителей с настоящим Положением, а также с другими документами профсоюзной организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных, правами субъекта персональных данных в области защиты персональных данных, с заполнением граф в журнале учета обращений субъектов персональных данных о выполнении их законных прав в области защиты персональных данных согласно Приложению №6 к настоящему Положению;

– по требованию субъекта персональных данных обеспечить доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.4. В целях осуществления внутреннего контроля соответствия обработки персональных данных установленным требованиям организуется проведение периодических проверок условий обработки персональных данных в первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236.

11.5. План внутренних проверок режима защиты персональных данных содержит перечень внутренних проверок, проводимых в первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236, и содержит следующую информацию:

- название проверки;
- периодичность проведения проверки;
- ответственный исполнитель.

11.6. Проверки осуществляются ответственным за организацию обработки персональных данных ППО ГБОУ Школа №1236 либо комиссией,

утвержденной председателем первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236. О результатах проведенной проверки и мерах, необходимых для устранения выявленных нарушений, председателю профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236 докладывает ответственный за организацию обработки персональных данных, либо председатель комиссии.

11.7. При получении персональных данных не от субъекта персональных данных до начала обработки таких персональных данных обязано предоставить субъекту персональных данных следующую информацию:

- наименование либо фамилия, имя, отчество и адрес Оператора;
- цель обработки персональных данных;
- предполагаемых пользователей персональных данных;
- права субъекта персональных данных;

- источник получения персональных данных.

11.8. Первичная профсоюзная организация ГБОУ Школы №1236 освобождается от обязанности предоставить субъекту персональных данных сведения, предусмотренные в пункте 11.7 настоящего Положения, в случаях если:

- персональные данные получены Оператором на основании федерального закона или в связи с исполнением договора, стороной которого является субъект персональных данных;
- персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных или получены из общедоступного источника;
- Оператор осуществляет обработку персональных данных для статистических или иных исследовательских целей, если при этом не нарушаются права и законные интересы субъекта персональных данных.

11.9. Первичная профсоюзная организация ГБОУ Школа №1236 обязуется обеспечить неограниченный доступ субъектов персональных данных к настоящему Положению.

11.10. Первичная профсоюзная организация ГБОУ Школа №1236 обязана разъяснить субъекту персональных данных юридические последствия отказа предоставить его персональные данные, если предоставление персональных данных является обязательным в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Общедоступные источники персональных данных

12.1. В целях информационного обеспечения в первичной профсоюзной организации могут создаваться общедоступные источники персональных данных (в том числе справочники, сборники, адресные книги и пр.).

12.2. В общедоступные источники персональных данных с письменного согласия субъекта персональных данных могут включаться его:

- фамилия, имя, отчество;
- год и место рождения;
- сведения об образовании;
- сведения о занимаемой должности;
- стаж работы;
- иные персональные данные, сообщаемые субъектом персональных данных.

12.3. Сведения о субъекте персональных данных должны быть в любое время исключены из общедоступных источников персональных данных по требованию субъекта персональных данных либо по решению суда или иных уполномоченных государственных органов.

13. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных

13.1. Лица, ответственные за организацию обработки персональных данных, получают указания непосредственно от председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ Школы №1236 и подотчетны ему.

13.2. Лица, ответственные за организацию обработки персональных данных в профсоюзной организации, обязаны:

- осуществлять внутренний контроль за соблюдением профсоюзной организацией и ее работниками законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных;

- доводить до сведения работников первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа №1236 положения законодательства Российской Федерации о персональных данных, локальных нормативных актов по вопросам обработки персональных данных (приказы, инструкции), требования к защите персональных данных;

- организовывать прием и обработку обращений и запросов субъектов персональных данных или их представителей и (или) осуществлять контроль за приемом и обработкой таких обращений и запросов.

13.3. Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, а также требований к защите персональных данных, подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков.

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

13.5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных, изложена в:

- Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации – ст.ст. 5.39, 13.11, 13.14, 19.7;
- Уголовном кодексе Российской Федерации – ст. 137;
- Трудовом кодексе Российской Федерации – ст.ст. 90, 237.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение не заменяет собой действующее законодательство Российской Федерации, регулирующего отношения в сфере обработки персональных данных и обеспечения их безопасности и конфиденциальности.

14.2. В случае если при изменении федеральных законов и иных нормативных правовых актов отдельные требования настоящего Положения вступят в противоречие с указанными законами и иными нормативными правовыми актами, соответствующие требования настоящего Положения не будут подлежать применению.