

Утвержден на общем
собрании трудового
коллектива

Протокол № 3 от
«6» июня 2023.

Коллективный договор на 2023 – 2026 год

между администрацией и трудовым коллективом

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
« Гимназия №96 им. В.П.Астафьева»

от Работодателя:

Директор МБОУ Гимназии №96

Е.В.Бреус

« 8 » июня 2023 г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета МБОУ
Гимназии №96

С.В.Жангулова

С.В.Жангулова

« 8 » июня 2023 г.

г. Железногорск
Красноярского края

Содержание

1. Общие положения	3
2. Оплата труда. Гарантии и компенсация	4
3. Рабочее время и время отдыха	5
4. Охрана здоровья, социальные гарантии и льготы	7
5. Охрана труда и пожарная безопасность.....	7
6. Обязательства и ответственность сторон коллективного договора	8
7. Процедура разрешения конфликтов	10
8. Заключительные положения.....	10
Приложения:	
№1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	11

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном Бюджетном Образовательном Учреждении «Гимназия № 96 им.В.П.Астафьева» (далее – гимназия).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – объединенной первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице его представителя – директора Е. В. Бреус.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. В течение срока действия коллективного договора администрация гимназии и председатель ПК ежегодно информируют о результатах выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива.

1.4. Стороны несут ответственность за невыполнение коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только решением общего собрания работников Гимназии.

1.6. При поступлении на работу новых работников администрация обязана довести до них положения коллективного договора и заключить трудовой договор.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком в соответствии со статьей 53, 372, 373 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. А также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Оплата труда. Гарантии и компенсация.

2.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011г. № 1011, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, утверждённым Постановлением Администрации ЗАТО г.Железногорск от 23.06.2011г. №1082 и локальным актом гимназии — Положением об оплате труда работников МБОУ Гимназии № 96, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии и утвержденного директором МБОУ Гимназии № 96 (приказ № 196/пд от 25.06.2012 с изменениями от 29.09.2019— приказ №191пд).

2.2. Заработная плата работникам гимназии включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- **Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.**
Размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ).
- **Выплаты компенсационного характера.**
К выплатам компенсационного характера относятся:
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 - выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании;
 - выплаты за работу в сельской местности специалистам, руководителям.
- **Выплаты стимулирующего характера.**
К выплатам стимулирующего характера относятся:
 - выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечение заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
 - региональные выплаты;
 - выплаты по итогам работы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда закрепляется в Приложении №2 к локальному акту гимназии – Положению об оплате труда работников МБОУ Гимназии №96, принятого с учётом мнения профсоюзного комитета гимназии и утверждённого директором МБОУ Гимназии № 96.

2.3. Работники гимназии проходят аттестацию в соответствии с действующим законодательством. Администрация обязуется включать в состав аттестационной комиссии гимназии членов профкома.

2.4. Администрация по возможности устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов.

2.5. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме два раза в месяц путём безналичного перечисления денежных средств на расчётные счета работников.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца за фактически отработанное время с учетом компенсационных выплат, окончательный расчет заработной платы за текущий месяц выплачивается 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. Заработная плата новым сотрудникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в порядке, установленном пунктами 2.6.1-2.6.3 настоящего Договора.

2.6.1. Работникам, принятым на работу с 1 по 5 число (включительно) месяца, 5 числа месяца приема на работу выплачивается зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 4 число (включительно).

Оставшаяся часть зарплаты за первую половину месяца приёма на работу выплачивается 20 числа месяца приёма на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с 5 по 15 число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приёма на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1 по 5 число (включительно), выплачивается в порядке, установленном пунктом 2.5 настоящего Договора.

2.6.2. Работникам, принятым на работу с 6 по 15 число (включительно) месяца, 20 числа месяца приёма на работу выплачивается заработная плата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу по 15 число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приёма на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приёма на работу.

2.6.3. Работникам, принятым на работу начиная с 16 числа по 19 число (включительно) месяца, зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу по 19 число (включительно) выплачивается 20 числа месяца приёма на работу.

Оставшаяся часть зарплаты за месяц приёма на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени, выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приёма на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приёма на работу, заработная плата таким работникам выплачивается в сроки, установленные пунктом 2.5 настоящего Договора.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями

3.2. Руководителям гимназии, специалистам, рабочим и служащим гимназии рабочее время регламентируется трудовым распорядком в соответствии со ст. 91 ТК РФ (нормативная

продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю).

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

3.4. Рабочий день сотрудников гимназии может быть разделен на части в порядке, предусмотренным законодательством с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.5. Работникам гимназии предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно внутреннему распорядку гимназии. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.6. Очередные оплачиваемые отпуска работникам гимназии предоставляются в соответствии со статьей 123 ТК РФ. Очередность предоставления отпусков установить по графику отпусков, утвержденному не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, составленному с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность отпуска:

- **28 календарных дней + 8 календарных дней** (в соответствии со статьей 14 «Дополнительный отпуск» закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») – **служащим, рабочим, специалистам.**
- **56 календарных дней + 8 календарных дней** (в соответствии со статьей 14 «Дополнительный отпуск» закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») – **руководителям и педагогическим работникам гимназии** (согласно п.1 Постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 года №724, в соответствии со статьей 334 ТК РФ).

3.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по его заявлению, с разрешения руководителя учреждения, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, который оформляется приказом.

3.8. Работодатель предоставляет очередные отпуска работникам гимназии, нуждающимся в санаторно-курортном лечении (при наличии права на очередной отпуск).

3.9. В соответствии со ст.335 ТК РФ педагогические работники гимназии не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644.

3.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях в соответствии со статьей 93 ТК РФ:

- по соглашению между работниками и работодателем.

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

3.14. Дежурство педагогических работников (классных руководителей) по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий и заканчиваться после сдачи дежурства по окончании уроков в соответствии с графиком дежурств.

4. Охрана здоровья, социальные гарантии и льготы.

(Ответственность за состояние охраны здоровья, обеспечение социальных гарантий и льгот берет на себя работодатель).

4.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

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

4.3. Работодатель продолжает сотрудничество по охране труда с профсоюзной организацией и совместной комиссией по охране труда.

4.4. Работодатель обеспечивает прохождение работниками гимназии бесплатных обязательных предварительных и ежегодных медицинских осмотров.

4.5. В случае возникновения неблагоприятной эпидемиологической обстановки работодатель обеспечивает работников гимназии средствами индивидуальной защиты и антисептическими средствами.

5. Охрана труда и пожарная безопасность.

Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.1. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

- 5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 5.3. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 5.4. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнение соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведение контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 5.6. Проводить инструктаж по ТБ:
- вводный (при приеме на работу);
- повторный (2 раза в год);
- внеплановый (по мере необходимости).
- 5.7. Организовать сдачу экзамена по ТБ учителями химии, физики, биологии, информатики, обслуживающего труда, физической культуры, ОБЖ, зам. директора по АХЧ 1 раз в три года.
- 5.8. Проводить учебную эвакуацию учащихся по сигналу: воздушная тревога, пожар, возможность взрыва и т.д., не реже двух раз в год.
- 5.9. Создавать условия для проведения инструктажа учащихся на уроках химии, физики, информатики, ОБЖ, обслуживающего труда, физической культуры.
- 5.10. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, прошедшим обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Пожарная безопасность

- 5.11. Проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодному утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации
- 5.12. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.
- 5.13. Проводить ежегодную комплексную приёмку помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

6. Обязательства и ответственность сторон коллективного договора.

6.1. *Администрация обязуется (в соответствии со ст. 22 ТК РФ):*

- организовывать изучение и внедрение передовых приемов и методов педагогического процесса;
- своевременно выполнять решения производственных совещаний, педагогических советов, поддерживать и поощрять инициативу, использование передовых методик;

- постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований, инструкций по технике безопасности, противопожарной охране, СЭС;
- информировать трудовой коллектив обо всех распоряжениях и постановлениях, касающихся задач развития гимназии;
- укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников, помогать им в решении жилищно-бытовых вопросов.

Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель рассматривает следующие вопросы с учетом мотивированного мнения представительного органа работников:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление размеров оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы в соответствии с аттестацией (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные, а также иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

6.2. Обязанности профсоюзного комитета:

- защищать права и интересы работников учреждения в производственных вопросах, вопросах труда: занятости, охране труда и здоровья, социального развития и защиты, предоставления льгот на основе действующего законодательства РФ;
- сотрудничать с администрацией гимназии по укреплению трудовой дисциплины;
- защищать интересы всех категорий работников при разрешении индивидуальных споров;
- осуществлять контроль за исполнением данного коллективного договора всеми работниками гимназии;
- оказывать помощь для реализации общественно-полезных инициатив;
- вовлекать в члены профсоюза работников гимназии;
- содействовать организации летнего отдыха детей сотрудников гимназии.

6.3. Обязанности работников гимназии:

- выполнять должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину, приходить в гимназию без опозданий согласно личного графика и внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, использовать все рабочее время для производительного труда;
- систематически повышать свою квалификацию.

6.4. Права работодателя:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
- обеспечение исполнения работниками трудовых обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка гимназии;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принятие локальных нормативных актов;
- установление ставки заработной платы и надбавки, доплаты, премии в пределах имеющихся средств;
- утверждение расписания учебных занятий и графиков работ;
- назначение руководителей методических объединений по предметам, классных руководителей, секретаря педагогического совета;
- распределение учебной нагрузки на следующий год с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии;

6.5. Права работника:

- получать работу, согласно трудового договора;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- получение заработной платы, выплаченной своевременно и в полном объеме в соответствии со своей квалификацией;
- получение полной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, и другими федеральными законами;
- создавать объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участвовать в управлении гимназией в соответствии с нормами ТК РФ и другими нормативными – правовыми актами в области труда;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения через своих представителей, а также получать информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом методами;
- разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- получать компенсацию за вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- получать обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных федеральным законом;
- имеет право на уважительное отношение со стороны администрации и других работников гимназии.

7. Процедура разрешения конфликтов.

- 7.1. Индивидуальный конфликт – спор между отдельными работниками и администрацией по вопросам применения действующего трудового законодательства, который рассматривается в комиссии по трудовым спорам, состав которой утвержден директором гимназии.

7.2. Коллективной конфликт – спор, затрагивающий интересы всего или большинства коллектива гимназии по вопросам действующего законодательства о труде.

При разрешении коллективного конфликта стороны настоящего соглашения руководствуются Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Администрация гимназии и профсоюзный комитет призывает всех работников к тому, чтобы решать проблемы в рамках гимназии.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (2023-2026 годы) и вступает в силу с 14 июня 2023 года.

Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

8.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

8.4 . В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Мнение профсоюзного комитета
МБОУ Гимназии № 96
Уполномоченный представитель трудового
коллектива
_____ С.В. Жангулова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Гимназии № 96
_____ Е.В.Бреус

«8» июня 2023г.

Приказ № 104/пд «8» июня 2023г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Гимназия 96 им. В.П. Астафьева»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия № 96 им.В.П.Астафьева» (далее – Гимназия.)
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулируют порядок приема и увольнения работников Гимназии, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Гимназии.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка.
- 1.5. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Гимназии.
- 1.6. Настоящие Правила распространяются на всех работников Гимназии.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу.

- 2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем в образовательном учреждении регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Уставом образовательного учреждения.
- 2.1.2. Сторонами трудовых отношений являются работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодатель (юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником).
- 2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся у работодателя. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства, а также другие медицинские документы, определенные законом на момент приема на работу. Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя;
- ж) справка из УВД о наличии отсутствия судимости;
- и) при приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- з) при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.4. Прием на работу оформляется трудовым договором (ст. 68 ТК). Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника администрация Гимназии обязана выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с: Уставом Гимназии; коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией работника, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Перед началом работы, с вновь принятым работником, проводится инструктаж по технике безопасности и охране труда под личную роспись работника в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности»).

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера - не более шести месяцев.

2.1.7. Изменение условий трудового договора происходит в результате перевода работника на другую работу и перемещения; перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением; изменение определенных сторонами условий трудового договора; временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости; смены собственника имущества учреждения; изменения подведомственного учреждения, его

реорганизации. Изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме.

2.2. Увольнение работника.

2.2.1. Увольнение работника (прекращение трудового договора) осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

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

2.2.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2.5. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, которые не являются частными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, на основании отнесения занимаемых ими должностей, профессий к уровням профессиональных квалификационных групп, также определяет размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- утверждать расписания учебных занятий и графиков работ;
- назначать руководителей методических объединений по предметам, классных руководителей, секретаря педагогического совета;
- распределять учебную нагрузку на следующий учебный год с учетом мнения ПК Гимназии;
- контролировать совместно со своими заместителями учебной, воспитательной, хозяйственной, методической работы учителей и работников Гимназии.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- принимать меры к своевременному обеспечению Гимназии необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- обеспечивать систематическое повышение работниками Гимназии теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами и обеспечивать соблюдение работниками Гимназии обязанностей, возложенных на них Гимназией, Правилами внутреннего распорядка и квалификационными должностными инструкциями;
- 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;

- организовать горячее питание учащихся и сотрудников Гимназии;
- отстранять от работы сотрудников Гимназии, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших медицинский осмотр, не прошедших инструктаж по охране труда (ст. 76 ТК РФ);
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися Гимназии всех требований и инструкций по технике безопасности и охране труда; пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

Требования инструкций являются обязательными для всех работников и детей Гимназии.

- администрация Гимназии как и каждый работник Гимназии несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в Гимназии. О всех случаях травматизма сообщает в городское Управление образования в установленном порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договорам формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования Устава Гимназии и должностные обязанности;
 - соблюдать трудовую дисциплину — основу порядка в Гимназии, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- выполнять установленные нормы труда;
- быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с инструкцией о проведении медицинских осмотров;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.4. Работник Гимназии не имеет право:

- изменять по своему усмотрению распорядок работы и отдыха;

- курить на территории Гимназии.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.3. Режим работы педагогических работников:

6.3.1. Рабочее время педагогических работников определяется настоящими Правилами, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

6.3.2. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

6.3.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

6.3.4. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

6.3.5. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 ТК РФ).

6.3.7. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

6.3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения ПК Гимназии до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

6.3.9. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения ПК Гимназии.

6.3.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 6.6.

6.3.11. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Гимназии, с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

6.3.12. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.3.13. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.3.14. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

6.3.15. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий); и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий).

6.3.16. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, несвязанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком работы и графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или за месяц, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.4.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения ПК Гимназии, по письменному приказу руководителя.

6.4.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

6.4.3. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени для работников, замещающих должность «сторож»:

- учётный период, за который осуществляется суммированный учёт рабочего времени, составляет календарный год;

- рабочее время и время отдыха в пределах учётного периода регламентируется графиком работы, составленным в соответствии с производственным календарём;

- согласно ст. 104 ТК РФ нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 40 часам (ст.91 ТК РФ).

6.5. Режим работы для административно-управленческого аппарата и учебно-вспомогательного персонала определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается согласно приказа директора на начало учебного года.

6.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию Гимназии и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.7. Сверхурочная работа.

6.7.1 .Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

6.7.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.7.4. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.7.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.8. В ОУ устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников: секретарь-машинистка, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующая библиотекой устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

Режим работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается согласно графику работы сотрудников Гимназии, для педагогических работников - в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

6.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

6.9.1. Перерывы в течение рабочего дня (перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются);

6.9.2. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день;

6.9.3. Нерабочие праздничные дни (при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день).

6.9.4. Отпуск.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Право на использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения, с учетом мнения ПК Гимназии, соблюдая необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска; должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для

него время. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Педагогические работники гимназии не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6.9.5. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Оплата труда - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, утвержденного Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорска от 23.06.2011г. № 1082, а также штатным расписанием и Положением об оплате труда работников МБОУ Гимназия №96.

7.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной нагрузки при тарификации.

7.3. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7.4. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца за фактически отработанное время с учетом компенсационных выплат, окончательный расчет заработной платы за текущий месяц выплачивается 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. Заработная плата новым сотрудникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в порядке, установленном пунктами 7.5.1-7.5.3 настоящих Правил.

7.5.1. Работникам, принятым на работу с 1 по 5 число (включительно) месяца, 5 числа месяца приема на работу выплачивается зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 4 число (включительно).

Оставшаяся часть зарплаты за первую половину месяца приёма на работу выплачивается 20 числа месяца приёма на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с 5 по 15 число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приёма на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1 по 5 число (включительно), выплачивается в порядке, установленном пунктом 7.4 настоящих Правил.

7.5.2. Работникам, принятым на работу с 6 по 15 число (включительно) месяца, 20 числа месяца приёма на работу выплачивается заработная плата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу по 15 число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приёма на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приёма на работу.

7.5.3. Работникам, принятым на работу начиная с 16 числа по 19 число (включительно) месяца, зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу по 19 число (включительно) выплачивается 20 числа месяца приёма на работу.

Оставшаяся часть зарплаты за месяц приёма на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени, выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приёма на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приёма на работу, заработная плата таким работникам выплачивается в сроки, установленные пунктом 7.4 настоящих Правил.

8. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

8.1. Работодатель обязан 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); 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;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, право на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

8.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, имеющие успехи в обучении, воспитании, оздоровлении детей, новаторство в труде и другие достижения в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

9.2. Поощрения объявляются в приказе работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

9.3. Материальное поощрение осуществляется за счёт средств на стимулирующие выплаты, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Гимназии №96, принятого с учётом мнения профсоюзного комитета гимназии и утверждённого директором МБОУ Гимназии №96.

9.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст.191 ТК РФ).

10. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст.192, 193 ТК РФ).

10.3. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.4. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом. 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 представительного органа работников (ст.193 ТК РФ).

10.5. 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.

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

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

10.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

10.10. Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

10.11. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

10.12. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине не допускается.

10.13. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 374 ТК РФ).

Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самостоятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

10.14. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучают воспитанников.

10.15. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

10.16. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не вносится; исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является увольнением (ст. 66 ТК РФ).

11. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

11.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

Руководитель учреждения образования при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться ст. 212 ТК РФ.

11.2. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

11.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране

жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в 10 главе настоящих Правил внутреннего трудового распорядка. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

11.4. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

11.5. Руководители образовательных учреждений, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.