

Коллективный договор

на период с 21 апреля 2023 года по 20 апреля 2026 года

От работодателя: _____
Тютрина Вера Владимировна,
директор Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения
«Черемушкинская основная
общеобразовательная школа»

От работников: _____
Буракова Татьяна Геннадьевна,
председатель профсоюзного
комитета Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения
«Черемушкинская основная
общеобразовательная школа»

М.П.

с. Черемушки 2023

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Черемушкинская основная общеобразовательная школа», представленное в лице директора школы Тютриной Веры Владимировны, **действующего на основании Устава**, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией школы, именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Бураковой Татьяны Геннадьевны, уполномоченным общим собранием трудового коллектива

1.3. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников школы, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу **с 21.04.2023 года**. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, **изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования**.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в **орган по труду Курганской области**.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их

компетенции. Итоги выполнения коллективного договора производятся 1 раз в полугодие на общем собрании коллектива.

Раздел 2. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов **или численности** работников:

- сообщать об этом в письменной форме в профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников **и работающих по совместительству**;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов **или численности** предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

2.4. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.5. Работодатель с письменного согласия работника, при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, **оставшегося** до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за **5 лет** до пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.7. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штатов **или численности** выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством.

Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

3.1. Всем работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени для педагогов определяется **трудовым договором**, недельной нагрузкой по тарификации, правилами внутреннего распорядка, **Уставом, планами работы**.

Работодатель должен обеспечить недельную нагрузку учителя не менее 18 часов в неделю. Меньшая нагрузка допускается с письменного согласия работника. Не снижать недельную нагрузку в течении учебного года без согласия учителя.

3.2. При регулировании рабочего времени всех других работников школы исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю **для мужчин и 36 часов для женщин**.

3.3. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

3.4. Объем преподавательской работы, которая может выполняться работодателем (директором, завучем) в том же образовательном учреждении помимо работы без занятия штатной должности, определяет руководитель органа управления образованием.

3.5. Расписание учебных занятий составляется с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм, максимальной экономии рабочего времени педагога, педагогической

целесообразности. При составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков в параллели классов.

Педагогическим работникам (имеющим учебную нагрузку не более 18 часов) там, где это возможно без ущемления прав детей предусматривать, по возможности, один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.6. 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.

3.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с согласия работников привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

3.8. График дежурства педагогов составляется на четверть, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 мин. и продолжаться не более, чем 20 мин после окончания уроков.

3.9. Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором, согласно статье 60² ТК РФ, лишь с их письменного согласия **с оплатой труда в размере по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).**

3.10. Привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится **с письменного согласия работника** по письменному приказу, согласованному с профкомом, и компенсируется **оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха.**

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.12. Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- при рождении ребёнка – **5 календарных дней**
- для проводов детей в армию – **2 календарных дня;**
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – **5 календарных дней;**
- на похороны близких родственников – **5 календарных дней;**
- для поступления детей в учебные заведения – до 5 календарных дней;
- председателю профкома – **2 календарных дня;**
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – **2 календарных дня;**
- **в других случаях согласно ст.128 ТК РФ.**

3.13. Предоставлять дополнительные **оплачиваемые** отпуска к основному отпуску:

- **три** календарных дня работникам с ненормированным рабочим днём:
 1. руководитель образовательного учреждения,
 2. заместители руководителя образовательного учреждения.
- **семь** календарных дней работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
 1. повар.

3.14. Предоставлять длительный отпуск педагогам до 1 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; (закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47, п.5, п.п.4).

3.15. Учителям, привлеченным к проверке экзаменационных работ, предоставлять отгулы пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

3.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств у

работодателя. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

3.17. Предоставлять руководителям районных и школьных методических объединений, а также руководителям методических советов дополнительно к основному отпуску один день (оплачиваемый при наличии средств).

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа служащих и рабочих по общеотраслевым **должностям** – по **квалификационным уровням и тарифным** разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.3. При наступлении у работника права на изменение **повышающего коэффициента**, должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высоких **коэффициентов и (или)** окладов производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Работодатель обязуется:

1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера.
2. Производить расчет за предыдущий месяц 7 числа каждого месяца, за первую половину месяца 22 числа каждого месяца, начисление отпускных производить согласно действующему ТК РФ.
3. Разрабатывать и ежегодно (по мере необходимости) корректировать «Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера», согласовывать его с профсоюзным комитетом и утверждать на собрании трудового коллектива. Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются учредителем либо Органом Управления образованием в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского муниципального округа.
4. Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях (**по результатам специальной оценки условий труда**) 12% тарифной ставки или оклада, в том числе:
 - за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочных и других химических веществ – поварам, кухонному рабочему
 - за погрузочные работы, производимые вручную - рабочим.
 - за малярные работы в закрытых помещениях - уборщицам.
 - за работу с хим. реактивами – лаборантам, учителям химии, информатики, технологии.
5. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливается работодателем по предварительному согласию с работником. Замещение оформляется приказом.
6. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.
7. Выплачивать по случаю юбилея: по 0,5 ставки – 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) и по 1 ставке – 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины) **при наличии фонда оплаты труда.**
8. Возместить работникам материальный ущерб в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.
9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплата производится в соответствии со ст.236 ТК РФ.

10. Оплата времени простоя: - по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).
 11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
 12. Работодатель индексирует заработную плату в связи с ростом цен на товары и услуги в соответствии с законодательством
- 4.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и **дополнительного профессионального образования** кадров для нужд учреждения.
Дополнительное профессиональное образование педагогических работников производится не реже один раз в **5 лет**, а по желанию работника один раз в **3 года**.
В случае направления работника на **дополнительное профессиональное образование** сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям **оклады** со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Охрана здоровья, социальные льготы.

- 5.1. Обязательства работодателя и органов профсоюзной организации:
 1. Заключить и обеспечить выполнение соглашения по охране труда;
 2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности
- 5.2. Обязательства работодателя:
 1. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.
 2. Обеспечить бесплатной спецодеждой и смывающими средствами согласно перечней профессий и должностей.
 3. Проводить все виды инструктажей и проверять знания по охране труда и технике безопасности.
 4. Обеспечивать рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.
 5. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
 7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности).
 8. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.
 9. Предоставлять дополнительный 2-дневный отпуск не болевшим в течении учебного года (при наличии средств – оплачиваемый, при их отсутствии – без сохранения заработной платы).
 10. Выплачивать при выходе работника на пенсию по возрасту единовременное пособие в размере – тарифной ставки (в соответствии с районным соглашением **при наличии фонда оплаты труда**).
 11. Обеспечивать предоставление в установленном законом порядке льгот по коммунальным услугам, освещению жилых помещений педагогическим работникам.
- 5.3. Профсоюзная организация имеет право:

1. Осуществлять в установленном порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда.
2. Вести переговоры с представителями органов власти и управления, работодателем, заключать коллективные договоры.
3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 6 «Условия и охрана труда»

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Раздел 7. Заключительные положения.

7.1. Коллективный договор заключается сроком на 3 года.

7.2. Договор вступает в силу с 21 апреля 2023 года.

7.3. Стороны обязуются:

1. Осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах его выполнения.

2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

3. Рассматривать в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4.Администрация обязуется предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

5.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

6.Внесение изменений в действующий коллективный договор производится по взаимному согласию сторон путем заключения дополнительного соглашения и предоставления их на регистрацию в орган по труду.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. «Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Черемушкинская основная общеобразовательная школа»».
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий, работникам которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
5. Список профессий и должностей, на которых работникам выдается мыло, смывающие и обеззараживающие средства.

Приложение №1 к Коллективному договору

Председатель профсоюзного
комитета

Т. Г. Буракова
21 апреля 2020 года.

«Утверждаю»
директор школы

В.В. Тютрина
мп 21 апреля 2020 года

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка

Общие положения.

В соответствии со ст.37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

Трудовая дисциплина в организациях всех форм собственности обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые в соответствии со ст. 190 ТК РФ имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (материально-технического снабжения, уровня организации условий труда, соблюдения работодателями требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

1. Порядок приема и увольнения работников.

1.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор.

Трудовой договор заключается:

- На неопределенный срок.
- На определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), (ст. 59 ТК РФ).

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

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку **и (или) сведения о трудовой деятельности**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- **Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;**
- Документ воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1.2. В трудовом договоре указывается: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами.

По соглашению сторон: производится запись об испытании, о неразглашении коммерческой тайны.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного представителя.

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится в отделе кадров работодателя, с подписью работника о том, что он получил на руки второй экземпляр.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его **уполномоченного** представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.4. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого Работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, запрещается отказывать в заключение трудового договора работнику приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя в течении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

1.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя – до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

1.7. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- для беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 1.5 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

1.8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, предупредив работника в письменной форме за три дня с указанием причины послужившей основанием для расторжения трудового договора.

1.10. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица предусмотренные Федеральными законами.

1.11. При поступлении на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- Ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии;
- Проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО.

1.12. На всех работников, проработавших, свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной. Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вносятся сведения о выполняемой работе, а также о поощрениях за успехи в работе предприятия. Взыскания в трудовую книжку не записываются. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

1.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

1.14. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на срок до 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы, работник отстраняется от работы, с сохранением места работы, должности.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на срок более 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

1.15. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение поручение, работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.

1.16. При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен, на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

1.17. В случаях, предусмотренных ст.72.² ТК РФ, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу в организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

1.18. Работодатель **обязан** отстранить от работы работника в случаях:

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором
- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами,
- Не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на

работах, выполняемых в особых температурных условиях» и «в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, 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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

1.19. Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основания прекращения трудового договора» ст.77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст.71, 81ТК РФ; «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст.83ТК РФ.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

1.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

1.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

1.22. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку **или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя** и произвести с ним расчет, в последний день работы.

1.23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

1.24. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета:

- Сокращение численности или штата работников
- Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников **профкому** не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.7. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.8. В установленном порядке приказом директора в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

2.9. В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, заместителя директора по У.В.Р. или В.Р.. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только руководитель и его заместители школы.

2.10. Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- зачеты, дополнительные занятия;

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

Работник имеет право на:

2.11. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

2.12. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.13. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

2.14. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.15. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.

2.16. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.17. Объединение, включая право на профсоюзной организации для защиты своих прав.

2.18. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.19. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

2.20. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.21. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей.

3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату за предыдущий месяц 7, за первую половину месяца 22 числа каждого месяца.

3.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом и коллективным договором.

3.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

3.9. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

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

3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право:

3.13. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.

3.14. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.16. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.17. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

3.18. Принимать локальные нормативные акты.

3.19. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1 В школе установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными – **суббота, воскресенье**. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю **для мужчин и 36 часов для женщин**. Для Педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю.

Начало работы - с 8.00. часов, перерыв с 12.00. до 13.00. часов, окончание работы 17.00. часов **для мужчин и 16-12 для женщин**.

4.1.2. **Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени за год.**

4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окончание ежедневной работы и перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

проведения педагогических советов

административных совещаний при директоре и его заместителях, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели, планерок

во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка и проведение общественных мероприятий, генеральная уборка), а также когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)

4.4. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год. Заседания педсовета проводятся не менее 1 раза в учебную четверть. Занятия внутришкольных М.О. учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную

четверть. Общие родительские собрания созываются не реже 2 раз в год, а классные не реже 4 раз в год.

4.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех 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). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени установленного для соответствующей категории работников.

4.6. Накануне **нерабочих** праздничных дней продолжительность работы работников, сокращается на один час.

4.7. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

4.8. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня - уход с работы согласно установленного порядка в подразделении, где он работает.

4.9. Работодатель обязан организовать учет явки и ухода с работы.

4.10. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случаях неявки сменщика рабочий или служащий сообщает об этом своему начальнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.11. Прием пищи для работников, работающих по скользящему графику, разрешается в течение рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Дополнительные отпуска на основании коллективного договора предоставляются работнику одновременно с очередным ежегодным отпуском. О времени начала отпуска работник должен быть извещен **под роспись** не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.15. Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

4.16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества;

- При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- 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.

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

- При производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения 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 положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных

обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.17. В соответствии со ст.96 ТК РФ работники могут привлекаться к работе в ночное время. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.18. При выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется перерыв для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

6.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

2. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, **не считая времени отсутствия работника на работе**. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в комиссии по трудовым спорам организации.

7. Трудовые споры.

7.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам организации;
- районными (городскими) судами.

7.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия.

7.3. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своих прав.

7.4. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии работника.

7.5. Копии решений комиссия вручает работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

8. Снятие дисциплинарного взыскания.

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

8.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или **профкома**.