

Приложение 1
К Коллективному договору на
2024-2027 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Образовательный
центр № 5 «Созвездие»:


Ю.В. Черанёва

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового
коллектива
протокол № 3
от 18 июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Образовательный
центр № 5 «Созвездие»:


И.А. Гизатова
Приказ № 1/п
от «18 июля» 2024 года



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Образовательный центр № 5 «Созвездие»

г. Шадринск, 2024

Раздел I «Общие положения»

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников (далее - Правила) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Образовательный центр № 5 «Созвездие» (далее – МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие») регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами

1.2. Работодатель – МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», вступившее в трудовые отношения с Работником. Права и обязанности Работодателя осуществляет директор МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

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

1.4. Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении Работником своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работник обязан работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

1.5. Трудовая дисциплина в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

1.6. Настоящие Правила 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 требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

1.7. Настоящие Правила действуют бессрочно до принятия новых.

Раздел II «Порядок приема и увольнения работников»

2.1. При приеме на работу Работодатель с Работником заключают трудовой договор.

2.2. Трудовой договор заключается на:

- неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

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

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6. В трудовом договоре указывается:

- Фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;
- Паспортные данные Работника и Работодателя;
- Место работы (здание);
- Дата начала работы;
- Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием;
- Характеристики условий труда, компенсации и льготы Работнику за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.
- Режим рабочего времени и времени отдыха;
- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, районный коэффициент, сроки выплаты заработной платы);
- Виды и условия социального страхования.

2.7. По соглашению сторон: производится запись об испытании, о неразглашении коммерческой тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

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

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

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

2.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, либо со дня фактического допуска Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя, или его представителя.

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

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

2.14. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.15. 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.

2.16. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя, или его представителя.

2.17. При фактическом допуске Работника к работе Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допуска Работника к работе.

2.18. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.19. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.20. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, под подпись.

2.21. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для директора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», его заместителей и главного бухгалтера – до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

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

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

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати 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;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

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

2.25. 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.

2.26. При неудовлетворительном результате испытания освобождение Работника от работы производится Работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, с предупреждением Работника в письменной форме за три дня и с указанием причины, послужившей основанием для расторжения трудового договора.

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

2.28. При поступлении на работу (до подписания трудового договора) или переводе Работника в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан под подпись:

- Ознакомить Работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»;
- Проинструктировать Работника по технике безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности, гражданской обороне.

2.29. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

2.30. В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении Работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.31. 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.

2.32. При отказе Работника от перевода, либо отсутствии в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» соответствующей работы, Работник отстраняется от работы, с сохранением места работы, должности. В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.33. 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.

2.34. При отказе Работника от перевода, либо отсутствии в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 части 1 ст. 77 ТК РФ.

2.35. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в МБОУ ОЦ № 5 на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.36. 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.

2.37. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.38. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части 1. ст. 77 ТК РФ.

2.39. В случае, когда обстоятельства, указанные в части первой могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2. части 1. ст. 81 ТК РФ, с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

2.40. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями Коллективного договора.

2.41. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части Работник может быть переведен на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий 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.

2.42. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического, или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

2.43. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

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

2.45. Работодатель имеет право 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 Российской Федерации.

2.46. 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.47. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);

- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ); (в ред. ФЗ от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ). (в ред. ФЗ от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

2.48. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.49. Днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.50. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно не позднее, чем за две недели.

2.51. 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.

2.52. 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.

2.53. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.54. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания Работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

2.55. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе Работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета в следующих случаях:

- Сокращение численности или штата работников;
- Несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.56. Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

Раздел III «Права и обязанности Работника»

Работник обязан:

- 3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
 - 3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».
 - 3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
 - 3.4. Выполнять установленные нормы труда.
 - 3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
 - 3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.
 - 3.7. Незамедлительно сообщить директору, либо заместителю директора по АХР о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
 - 3.8. Педагогический работник обязан согласно расписанию начать образовательную деятельность и вовремя ее окончить согласно возрастным нормам воспитанников и учащихся.
 - 3.9. Педагогический работник обязан иметь поурочный план (технологическую карту, конспект, план), включая план классных часов.
 - 3.10. Выполнять поручения и распоряжения руководства МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», в т.ч. не входящие в круг должностных обязанностей, но не противоречащие здравому смыслу и трудовому законодательству.
 - 3.11. Педагогическим работникам запрещается:
 - 3.12. По своему усмотрению изменять расписание образовательной деятельности и график работы.
 - 3.13. Курить в помещениях и на территории МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».
 - 3.14. Отвлекать коллег в рабочее время, входить в класс, группу после начала образовательной деятельности, только в исключительных случаях и по распоряжению руководства МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».
 - 3.15. Удалять учащихся с урока за провинности.
- Работник имеет право на:
- 3.16. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
 - 3.17. Предоставление Работнику работы, обусловленной трудовым договором.
 - 3.18. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором.
 - 3.19. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
 - 3.20. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.
 - 3.21. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
 - 3.22. Объединение, включая право на создание профсоюзных организаций для защиты своих прав.
 - 3.23. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
 - 3.24. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.
 - 3.25. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 3.26. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Раздел IV «Права и обязанности Работодателя»

Работодатель обязан:

- 4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», соглашений и трудовых договоров.

- 4.2.** Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.3.** Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 4.4.** Обеспечивать Работника оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.
- 4.5.** Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 4.6.** Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 4.7.** Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 4.8.** Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.
- 4.9.** Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 4.10.** Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 4.11.** Осуществлять обязательное социальное страхование Работников.
- 4.12.** Возмещать вред, причиненный Работником в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право:

- 4.13.** Заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.
- 4.14.** Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.
- 4.15.** Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 4.16.** Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и прочих локальных нормативных актов МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».
- 4.17.** Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
- 4.18.** Принимать локальные нормативные акты МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».
- 4.19.** Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Раздел V «Рабочее время, время отдыха»

- 5.1.** Продолжительность рабочего времени в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.2.** Режим работы в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»:
- здание по ул. Бажова, д.32 – с 07:00 до 19:00 часов;
 - здание по ул. Автомобилистов, д.38н – с 07:00 до 19:00 часов;
 - здание по ул. Василия Черемисина, д.3 – с 07:00 до 19:00 часов.
- 5.3.** График работы конкретного Работника утверждается приказом директора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» и актуализируется на 01 января и 01 сентября текущего года. При необходимости приказом директора вносятся изменения и дополнения в графики работы в течение года.
- 5.4.** В здании по ул. Василия Черемисина, д. 3 МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресеньем. Пятидневная рабочая неделя устанавливается директору, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, секретарю, библиотечным работникам. В зданиях по ул. Бажова, д.32 и ул. Автомобилистов, д.38н устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 5.5.** Для работников, в возрасте от 16 до 18 лет, устанавливается продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю.
- 5.6.** Для сторожа не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени. Режим рабочего времени определяется по графику с

введением суммированного учета рабочего времени месяц. С целью, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

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

5.8. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за две недели до введения их в действие.

5.9. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

5.10. Накануне праздничных дней продолжительность работы Работников, сокращается на один час.

5.11. Педагогическим работникам, работающим на ставку, по возможности, предусматривается один дополнительный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.12. Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра.

5.13. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно: сторож, вахтер, гардеробщица, шеф-повар, повар, кухонный рабочий).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

5.15. Дополнительные отпуска на основании Приложения № 4 к Коллективному договору предоставляются Работнику одновременно с очередным ежегодным отпуском.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

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

5.18. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по каким-либо причинам не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при выполнении временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) 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.

5.19. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при выполнении работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи;

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

5.20. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.21. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.22. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

5.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.25. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

5.26. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в целом или ее отдельных структурных подразделений, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

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

5.27. Педагогические работники в здании по ул. Василия Черемисина могут привлекаться к дежурству в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника. График дежурств составляется на полугодие и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.28. Дежурный приходит за 20 минут до начала образовательной деятельности в зависимости от смены.

5.29. Дежурный отвечает за общий порядок в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

5.30. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

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, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.31. Следующие категории Работников 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:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- инвалиды;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей указанного возраста, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.32. При выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, Работникам предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (30 минут).

Раздел VI «Поощрения за успехи в работе»

6.1. 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 премиальных выплат, надбавок, стимулирующих выплат;
- награждение почетной грамотой и благодарственным письмом;
- представление к награждению муниципальными, региональными, государственными и отраслевыми наградами.

Раздел VII «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины»

7.1. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником его трудовых обязанностей.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины руководство МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение.

7.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

7.3.1. 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.

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

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

7.5. 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 в присутствии не менее 3 человек.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Раздел VIII «Трудовые споры»

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссией по трудовым спорам;
- судом;
- путем переговоров.

8.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если Работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

8.3. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

8.4. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии Работника.

8.5. Копии решений комиссия вручает Работнику и Работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

Раздел IX «Снятие дисциплинарного взыскания»

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

9.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, по просьбе самого Работника, ходатайству заместителя директора или профсоюзного комитета.