

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Прогимназия № 237 «Семицветик»
города Саратова
на 2024-2027 гг.

От работодателя:

Директор
МАОУ «Прогимназия № 237
«Семицветик» г. Саратова
А.В. Катаржина



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия № 237
«Семицветик» г. Саратова
О.Э. Айибова



Утвержден на собрании трудового коллектива
МАОУ «Прогимназия № 237
«Семицветик» г. Саратова
Протокол № 2 от 24.02.2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социально защиты Саратовской области
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2024 г.



Рег. № 1151/24-к
24.02.2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Прогимназия № 237 «Семицветик» города Саратова (далее - Прогимназия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим трудовым законодательством в Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками Прогимназии. Он закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Прогимназии, развитию ее кадрового потенциала.

1.3. В соответствии с настоящим коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников Прогимназии и членов их семей.

1.4. Юридической основой настоящего коллективного договора выступают: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ об образовании), иные нормативные акты, регулирующие отношения в сфере труда и сферы образования, Устав Прогимназии.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работники Прогимназии - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Прогимназией (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией педагогических работников;

работодатель - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Прогимназия № 237 «Семицветик» г. Саратова, представляемое директором Прогимназии (далее - работодатель).

Иные представители Прогимназии наделяются полномочиями по реализации отдельных положений коллективного договора в порядке, установленном законом.

1.6. Первичная профсоюзная организация педагогических работников и сотрудников Прогимназии объединяет более 50% работников Прогимназии. Его исполнительный орган - профсоюзный комитет педагогических работников и сотрудников Прогимназии (далее - профком) и в соответствии со статьями 29 и 37 Трудового кодекса РФ является полномочным представительным органом работников Прогимназии независимо от их членства в профсоюзе. Профком работников Прогимназии представляет и защищает интересы работников Прогимназии при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения. Работодатель признает

профсоюзный комитет работников Прогимназии в качестве единственного полномочного представителя работников Прогимназии.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Прогимназии независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Прогимназии.

Работники Прогимназии, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам урегулирования индивидуальных трудовых отношений.

1.8. Действие настоящего коллективного договора в части гарантий, мер материальной и иной социальной поддержки, финансирование которых осуществляется за счет всех финансовых источников средств Прогимназии, распространяется на работников Прогимназии, независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Прогимназии.

Положения коллективного договора, предусматривающие имущественные трудовые и (или) социальные права, льготы, гарантии, компенсации, финансируемые из средств профсоюзной организации педагогических работников и сотрудников Прогимназии и иных централизованных фондов профессиональных союзов (далее - профсоюзные гарантии), распространяются только на членов профкома Прогимназии.

1.9. При приеме на работу работодатель в соответствии с требованиями ст. 67 ТК РФ знакомит поступающего с коллективным договором.

Работники Прогимназии должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством письменного уведомления работников о принятых сторонами новых положениях коллективного договора.

Профком обязан разъяснить работникам изменения и дополнения коллективного договора в течение 15 календарных дней с момента проведения уведомительной регистрации, проведенной в установленной законом порядке, изменений и дополнений.

1.10. Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных правовых актов Прогимназии, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором все иные локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Прогимназии. Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и настоящим коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Прогимназии, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения профкома Прогимназии.

Содержащие нормы трудового права локальные акты Прогимназии, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Прогимназии в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (ст. 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия, установления.

В последнем случае действуют положения настоящего коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

1.11. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон не установлено иное.

В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры принятия на собрании трудового коллектива работников Прогимназии (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрению и принятию на собрании трудового коллектива работников Прогимназии подлежат:

1.11.1. Вновь заключаемый коллективный договор.

1.11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор.

1.11.3. Соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

В случае реорганизации сторон, их права и обязательства по выполнению коллективного договора переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания его действия.

1.11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.11.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11.7. Договор действует с 27.02.2024 года по 27.02.2027 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующим Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевым соглашением, Уставом образовательного учреждения и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор с работниками Прогимназии заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с соблюдением общих правил, предусмотренных ст. 57, 58, 59 ТК РФ. Договор на определенный срок может быть заключен исключительно по основаниям, указанным в ТК РФ и законах Российской Федерации.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем в обязательном порядке указываются срок его действия (дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и (или) иными федеральными законами.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также Генеральным, региональным, отраслевым и иными соглашениями, к которым присоединяется Прогимназия, и настоящим коллективным договором.

2.3. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, могут быть определены условия и порядок выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции

дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312 Трудового кодекса РФ).

2.5. В трудовой договор включаются обязательные условия для педагогических работников, указанные в ст. 57 ТК РФ, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы (оклады), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

При внесении изменений в трудовой договор, положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором не должно ухудшаться.

2.6. Прием лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточно практическим опытом и компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии учреждения работодателю о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Прогимназии, настоящим коллективным договором и фиксируется в трудовых договорах. Объём учебной нагрузки признается обязательным условием заключенного с педагогическим работником трудового договора (ст. 57, 72, 72-1, 72-2, 73, 74 ТК РФ).

Работодатель обязуется знакомить преподавателей, до ухода в очередной ежегодный отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий утверждается приказом по учреждению об утверждении сетки часов на предстоящий учебный год.

2.8. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.9. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются до установленной нормы часами другой педагогической работы, при условии, если работодатель располагает такой возможностью, а работник может исполнять данную работу.

2.10. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагоги-

ческой работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

2.11. Аудиторная занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора/трех лет, устанавливается из расчета одной ставки и передаётся на этот период для выполнения другим учителям.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учетом мнения профсоюзного комитета. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

2.13. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре, а также при установлении ее на следующий учебный год, возможны только в случаях:

2.13.1. Уменьшения количества часов по учебным планам.

2.13.2. Сокращения количества классов (групп).

2.13.3. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

2.13.4. Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости.

2.13.5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска при условии соблюдения п. 2.7. настоящего Коллективного договора.

2.13.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.14. На педагогического работника с его согласия могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух (не более классах), в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

2.15. При реализации учреждением образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий с работниками, включая руководителя и его заместителей, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому

договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.16. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

2.17. Расследование нарушений дисциплинарного характера, норм профессионального поведения и Устава Прогимназии может быть проведено только по поступившей на работника жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы может быть вручена работнику.

2.18. Ход служебного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей, и случаев, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса.

2.19. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 Трудового кодекса РФ.

2.20. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. Трудового кодекса РФ).

2.21. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.23. Оказание логопедической помощи в Прогимназии регулируется распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. № Р-75 «Об утверждении примерного положения об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность».

2.24. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ и действующим законодательством РФ в сфере образования.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности в Прогимназии не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных абзацем девятым настоящего пункта;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце пятом настоящего пункта;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую

организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Все работники Прогимназии обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Должностные лица и работники Прогимназии, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, при трудоустройстве проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию и далее с периодичностью не реже одного раза в 2 года.

2.25. В целях подтверждения соответствия работника из числа педагогического персонала занимаемой должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.26. Положение Прогимназии об аттестации работников из числа педагогического персонала на соответствие занимаемой должности утверждается директором Прогимназии по согласованию с педагогическим советом Прогимназии.

Аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Прогимназии;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

2.27. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета Прогимназии.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета Прогимназии.

2.28. Изменение обязательных условий трудового договора с работником Прогимназии допускается в форме перевода на другую работу (ст. 72, 72-1, 72-2, 73 ТК РФ) или изменения существенных условий труда (ст. 74 ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными, в том числе при изменении федерального государственного образовательного стандарта и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, форм получения образования и т.п.

2.29. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

Педагогические работники Прогимназии могут быть уволены по общим правилам, установленным действующим трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ и иными федеральными законами, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.30. Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников и увольнением по иным установленным законом основаниям, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ (обеспечить участие Профсоюзного комитета в аттестации работников, рассмотрении кандидатур на увольнение), а в отношении работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, с учетом ст. 374–375 ТК РФ.

В случае увольнения работников Прогимназии без учета мнения Профсоюзного комитета, когда данная гарантия предусмотрена ТК РФ, или с нарушением порядка учета его мнения (ст. 373 ТК РФ), такое увольнение признается незаконным и работник подлежит восстановлению на прежней работе судом или постановлением должностного лица инспекции труда.

При изменении структуры Прогимназии Работодатель должен неукоснительно руководствоваться нормами действующего гражданского и иного законодательства, Уставом Прогимназии и другими локальными нормативными актами.

Прогимназия формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

2.31. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ (работников с более высокой квалификацией; семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев; лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом; работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у

данного работодателя; инвалидов боевых действий по защите Отечества; работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют при равной квалификации:

- работники предпенсионного возраста;
- педагогические работники - не более чем за год до назначения досрочной пенсии;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, проработавшие в организации свыше 15 лет;
- работники в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- работники из неполных семей, одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- инвалиды;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.32. О предстоящем сокращении работники Прогимназии предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

В течение указанного периода лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее пяти часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Время освобождения от работы для поиска нового места в соответствии с настоящим пунктом подлежит согласованию с полномочным представителем Работодателя и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

2.33. При высвобождении работников Прогимназии, получивших производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов Работодатель обязан организовать их профессиональное обучение за свой счет в целях последующего трудоустройства в Прогимназии или на новом месте работы.

2.34. При возникновении новых рабочих мест в Прогимназии лицам, уволенным по сокращению штатов (численности), при ликвидации структурных подразделений, предоставляется преимущественное право на занятие открывшихся вакансий, созданных рабочих мест. Данное право не должно ограничивать права других лиц, претендующих на замещение соответствующей должности в соответствии с законами РФ.

2.35. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной проф-

союзной организации.

2.36. При прекращении трудовых отношений в результате сокращения штата Работникам выплачивается выходное пособие и иные компенсации по основаниям и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.37. Выплаты в связи с увольнением работника производятся в день увольнения или не позднее трех дней со дня предъявления необходимых документов.

Финансирование указанных выше выплат производится в пределах средств Прогимназии.

При передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования Прогимназии в целях обеспечения занятости работников Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома, не допуская при принятии указанных выше хозяйственных решений ухудшения условий труда и быта Работников.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Исходя из того, что эффективность работы Прогимназии в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и Работников, уровня квалификации, эффективного использования мастерства и опыта Работников Работодатель обязуется создавать условия для их профессионального роста.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, как по направлению Работодателя, так и самостоятельно.

3.3. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

3.4. В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством РФ.

3.5. В целях профессионального роста Работников Работодатель обязуется:

3.5.1. Совершенствовать по согласованию с профсоюзным комитетом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, а также Работников различных категорий, исходя из потребности Работодателя.

3.5.2. Создавать Работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом.

3.5.3. Сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом.

3.5.4. Гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штатов работникам, повышающим квалификацию по направлению Прогимназии.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.

4.1. Начало и окончание рабочего дня в Прогимназии, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Прогимназии, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями директора Прогимназии.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются совместно с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты Прогимназии, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Прогимназии.

Учет рабочего времени работников Прогимназии ведется работодателем с использованием унифицированной формы табеля рабочего времени в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. Учебная работа педагогического персонала Прогимназии осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Прогимназии и расписанием учебных занятий.

Все виды работ выполняются работниками из числа педагогических работников в рамках сокращенной 36 часовой рабочей недели (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Прогимназии, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Прогимназии, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим актом Прогимназии. При этом учитывается количество часов по учебному плану, специальность и квалификация работника.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

4.3. Объем учебной нагрузки преподавателя определяется работодателем ежегодно на начало учебного года.

Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (педагогическую) работу, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Прогимназии.

По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в определяются в порядке определения учебной нагрузки, утверждаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. При изменении объема учебной нагрузки и изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя Прогимназия обязана письменно уведомить работника об этих изменениях, со соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4.4. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности Прогимназии, в том числе с учетом сменности в работе воспитателей дошкольных групп Прогимназии.

Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется Прогимназией с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых Прогимназия осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использоваться для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

15

Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для педагогических работников Прогимназии рабочим временем.

Педагогическим работникам, выполняющим все виды работ по основной должности в соответствии с расписанием занятий, учебно-вспомогательному и обслуживающему и административно-управленческому персоналу режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В интересах обеспечения нормальных условий проведения занятий могут быть дополнительно рассмотрены вопросы организации режима работы, которые соответственно должны быть оформлены соглашениями к трудовому договору.

Для работников, являющихся инвалидами I, II группы, продолжительность работы устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

4.6. Педагогическим работникам Прогимназии разрешается работа по совместительству (совмещению), в том числе по аналогичной должности.

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). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Контроль за исполнением установленной нормы рабочего времени труда работников Прогимназии осуществляется Работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

Учет рабочего времени возлагается на уполномоченных лиц в соответствии с их компетенцией.

4.8. Работники Прогимназии, в том числе заместители руководителя (кроме педагогических работников), могут быть привлечены к дежурству не чаще 1 раза в календарный месяц. Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в ближайшие после дежурства 10 дней либо увеличением продолжительности ежегодного отпуска работника за соответствующий рабочий год.

4.9. Привлечение работников Прогимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ). Привлечение Работников Прогимназии, в том числе педагогических работников, к дежурству осуществляется в соответствии с приказом Министерства

образования и науки РФ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.11. Условия труда работников Прогимназии в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Прогимназии и трудовыми договорами. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом на один календарный год устанавливается для работников обеспечивающих безопасность и охрану Прогимназии (ст. 104 ТК РФ).

4.12. В Прогимназии устанавливается максимальный размер учебной нагрузки педагогических работников в неделю не более 36 часов. Нагрузка по должностям педагогического персонала определяется приказом директора Прогимназии, в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». С учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.13. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов. Индивидуальное снижение (увеличение) расчетной нагрузки для отдельных категорий педагогического персонала проводится приказом директора Прогимназии с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Повышение учебной нагрузки на ставку оплаты труда против установленных норм не допускается.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета Прогимназии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом работникам Прогимназии гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

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

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной

работе, заместителя директора по воспитательной работе - 56 календарных дней;

- для педагогического и приравненного к ним персонала Прогимназии, работающего в начальной школе Прогимназии - 56 календарных дней;

- для педагогических работников, работающих в дошкольных группах Прогимназии - 42 календарных дня.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных групп Прогимназии, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в дошкольной группе.

Для других категорий работников Прогимназии продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Прогимназии. По соглашению сторон или в силу требований закона такой отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам Прогимназии предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

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

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном

ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Работнику, который является супругом лица, принимающего участие в специальной военной операции, предоставляется по его желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его супруга в отпуске.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ.

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

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

4.19. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.20. Педагогическим работникам Прогимназии, имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, через каждые 10 лет такой работы предоставляется длительный — до одного календарного года отпуск с оплатой или без сохранения заработка на условиях, определяемых действующим законодательством в сфере образования, иными федеральными правовыми актами и уставом Прогимназии и приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) (ст. 101 ТК РФ), но не менее 3-х дней.

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

4.23. Стороны договорились о предоставлении дополнительного

оплачиваемого отпуска:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней.

4.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

4.25. Все работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

4.26. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

V. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

5.1. Система оплаты труда в Прогимназии устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия № 237 «Семицветик» города Саратова (далее - Положение об оплате труда), утвержденным директором

Прогимназии с учетом мнения Профсоюзного комитета работников Прогимназии.

5.2. Условия оплаты труда работников в пределах средств финансирования на выполнение муниципального задания определяются решениями Саратовской городской Думы и носят обязательный характер для Прогимназии.

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с решениями Саратовской городской Думы.

5.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, самостоятельно, с учетом мнения Профсоюзного комитета работников Прогимназии.

5.5. Правила оплаты труда работников Прогимназии, включая доплаты и выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда педагогических работников и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда в Прогимназии, которое разрабатывается совместно с Профсоюзным комитетом Прогимназии и утверждается приказом директора Прогимназии по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.6. Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 73 ТК РФ.

5.7. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки и доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается.

5.8. Выплата заработной платы работникам Прогимназии производится не реже, чем каждые полмесяца, а именно не позднее каждого календарного месяца 28-го числа (за первую половину месяца) и 13-го числа следующего месяца за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам Прогимназии и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

5.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда и иных выплат, причитающихся работнику, несет директор Прогимназии.

5.12. Работникам Прогимназии в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь, в том числе и за счет средств профсоюзной организации.

5.13. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Прогимназии с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам Прогимназии - это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты.

5.15. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ (средства субсидии на выполнение муниципального задания) утверждается директором Прогимназии и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.16. В части регулирования оплаты и нормирования труда Прогимназия обеспечивает:

5.14.1. Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.14.2. Равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников.

5.14.3. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.14.4. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы.

5.14.5. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.14.6. самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей.

5.14.7. Конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.14.8. Учителям в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

5.14.9. Надбавка педагогическим работникам детского сада Прогимназии, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

5.14.10. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

5.14.11. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

5.14.12. При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

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

5.15. Прогимназия исчисляет оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.16. Прогимназия производит индексацию оплаты труда работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ и правилами бюджетного законодательства РФ.

5.17. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доп-

латы к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

5.18. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и ЕГЭ по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА и ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА. На период проведения ГИА и ЕГЭ за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата.

5.19. В рамках внеурочной деятельности осуществляются еженедельные информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном». При подсчете неаудиторной занятости за внеурочные занятия «Разговоры о важном», устанавливается и оплачивается дополнительно 1 час в неделю и используется коэффициент 1.

5.20. В целях развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых педагогов, педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы и т.д. приказом руководителя Прогимназии из числа опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов), заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов назначается наставник.

Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам Прогимназии, применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также могут устанавливаться квалификационные категории.

5.21. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику может назначаться по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

5.22. Стимулирование вновь прибывшему работнику, отвечающему предъявленным требованиям к возложенным должностным обязанностям, без определения эффективности и качества работы может быть установлена ежемесячная надбавка за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном соотношении (не более 20% от размера средней стимулирующей выплаты педагогам учреждения) сроком на период со дня приема на работу до окончания текущего расчетного периода по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.23. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (при его наличии в штатном

расписании образовательного учреждения), осуществляющему воспитательную работу, обеспечивающему взаимодействие с различными социальными институтами (советами профилактики, методическими объединениями классных руководителей, детскими и молодежными общественными объединениями, родительскими комитетами) устанавливается заработная плата, включающая в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

VI. ОХРАНА ТРУДА. МЕДИЦИНСКОЕ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

6.1. Прогимназия обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 214, 216 - 219 и другими нормами ТК РФ.

В Прогимназии планируется и проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства просвещения России.

6.2. Работникам Прогимназии гарантируется:

6.2.1. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда.

6.2.2. Полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.2.3. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.2.4. Обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы.

6.2.5. Создание и функционирование в Прогимназии системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды.

6.2.6. Обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.2.7. Информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.8. Расследование и учет в установленном законом порядке несчаст-

ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.9. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроки, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности Прогимназии в пределах предусмотренных расходов на эти цели.

6.4. В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере охраны труда Прогимназия ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

6.5. На цели охраны труда Прогимназия может использовать возврат части сумм страховых взносов (до 20%) в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий период.

6.6. В Прогимназии создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников Прогимназии.

Работодатель обеспечивает работу комиссии по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение одних суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.7. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Прогимназии.

6.8. Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в здании Прогимназии не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Прогимназии, подготовленных к зиме (18 — 24 градуса).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных кабинетах, группах и учебно-вспомогательных помещениях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.

6.9. В целях создания и поддержания в Прогимназии нормальных условий труда работодатель обязуется:

6.9.1. Гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда.

6.9.2. Обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с действующим законодательством в сфере охраны труда.

6.9.3. Иметь в штате должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

6.9.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117,92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте.

6.9.5. Обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования и обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены.

6.9.6. Обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающей территории Прогимназии.

6.9.7. Оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы педагогического персонала.

6.9.8. Обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных кабинетов, групп, помещений и коридоров Прогимназии.

6.9.9. Следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены учебные кабинеты и иные помещения Прогимназии, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.11. Прогимназия обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

6.12. Средствами первой неотложной медицинской помощи (медицинские аптечки) обеспечивается помещение медицинского кабинета Прогимназии.

6.13. Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

6.14. Профсоюзный комитет Прогимназии организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

6.15. При необходимости работодатель обеспечивает доставку работников в медицинские учреждения и предоставляет иные средства для целей оказания доврачебной, первой и неотложной медицинской помощи работникам Прогимназии.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.2. Содействия их занятости.

7.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

7.2.4. Соблюдения законодательства о труде.

7.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Прогимназии учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права профсоюза, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудова-

ние (в том числе персональный компьютер с доступом к сети Интернет), транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 0,01 % (ст.30, 377 ТК РФ).

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. Устанавливать неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации доплату в размере до 20 % должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов за счет средств стимулирующего фонда (на основании ст.377 ТК РФ).

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрет работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется предупреждать педагогический состав Прогимназии об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатель «догружает» учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими Прогимназию по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в каждой четверти, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Прогимназия является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

8.2. На работника Прогимназии из педагогического состава с его согласия приказом директора могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе.

8.3. Работодатель обязуется комиссионно принимать решения об исчислении страхового стажа работников и определении размера пособий по временной нетрудоспособности.

8.4. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в фонд социального страхования РФ.

8.5. Работодатель обязуется информировать работников о степени риска по ухудшению здоровья на рабочем месте.

8.6. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется:

- производить страховые взносы в Социальный фонд России, фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляется ежемесячный обязательный платеж;
- вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого работника, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Социальный фонд России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- предоставлять работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении в обязательном порядке;
- принимать заявления от работников об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;
- направлять в трехдневный срок в территориальный орган Социального фонда России по месту регистрации в качестве страхователя, полученные заявления;
- ежемесячно исчислять, удерживать и уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с установленным самим работником размером дополнительных страховых взносов, на основании поданного работником заявления;
- соблюдать сроки уплаты дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии;
- представлять в территориальный орган Социального фонда России по месту регистрации страхователя реестры застрахованных лиц с уплаченными суммами дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, с отметкой Федерального казначейства ежеквартально не позднее 20 числа месяца следующего за отчетным периодом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчетываться на общем собрании работников о выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Прогимназии.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.


9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.


9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
МАОУ «Прогимназия № 237 «Семицветик» г.Саратова
«27» 02 2024 года.

От работодателя:
Директор
МАОУ «Прогимназия № 237
«Семицветик» г.Саратова
 А.В. Катаржина
М.П.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия № 237
«Семицветик» г.Саратова
 / О.Э. Айбова
М.П. «27» 02 2024 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МАОУ «Прогимназия № 237 «Семицветик» г.Саратова

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Прогимназия № 237 «Семицветик» г.Саратова (далее – Прогимназия) разработаны с учетом положений Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (далее – Федеральный закон об образовании в РФ); иного законодательства, содержащего нормы трудового и образовательного права, Устава Прогимназии, коллективного договора Прогимназии в целях регламентации труда, образовательного процесса и иного поведения работников.

2. Правила внутреннего распорядка (далее – Правила или настоящие Правила) утверждаются директором Прогимназии с учетом мнения профсоюзного комитета и работников Прогимназии.

Правила вступают в силу с «27» февраля 2024 года.

Срок действия настоящих Правил не ограничен. Правила утрачивают силу с момента принятия (введения в действие) новых Правил или отмены настоящих Правил приказом директора Прогимназии.

Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия и вступают в силу с момента, указанного в соответствующем приказе директора Прогимназии. Порядок учета работодателем мнения профсоюзного комитета работников Прогимназии (далее – профсоюзный комитет) по вопросам внутреннего распорядка и иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, коллективным договором Прогимназии, определяется ст. 372 ТК РФ.

3. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Прогимназия в лице директора и (или) иных руководителей, должностных лиц, работников, уполномоченных представлять Прогимназию в соответствии с Уставом Прогимназии, иными локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями директора, а также на основании доверенности, выдаваемой директором Прогимназии.

4. Работниками Прогимназии, на которых распространяется действие настоящих Правил, являются лица, занятые в Прогимназии по трудовому договору (основное место работы, работа по совместительству, работа на условиях почасовой оплаты труда):

- на должностях педагогических работников, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников.

6. Локальные правовые акты Прогимназии, а также приказы и распоряжения по кадровому составу, условия трудовых договоров, ухудшающие положение или ограничивающие права и свободы работников и обучающихся в сравнении с настоящими Правилами, недействительны с момента установления настоящих Правил и применению не подлежат.

7. Вопросы, связанные с осуществлением предусмотренных настоящими Правилами прав работодателя по организации и управлению трудом, решаются директором и заместителями директора Прогимназии в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором Прогимназии, — с учетом мнения профсоюзного комитета Прогимназии.

2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

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

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

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника Прогимназии

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным Законом РФ «Об образовании в РФ», Уставом Прогимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями должностных инструкций;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, сведения о работе, если трудовая книжка ведется в электронном виде;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, ФЗ РФ «Об образовании в РФ»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники др.) в соответствии с квалификационными требованиями или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Работодатель обязан по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

4.1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно.

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

4.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Прогимназии обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой

книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

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

Трудовые книжки работников на бумажном носителе хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора Прогимназии хранится у Учредителя Прогимназии.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация Прогимназии обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.7. На каждого работника Прогимназии ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в Прогимназии, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в Прогимназии, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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 сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. Работодатель может по своей инициативе перевести работников на дистанционную работу.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, могут быть определены условия и порядок выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312 Трудового кодекса РФ).

4.2.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с

формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Прогимназии, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Прогимназии и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для работников Прогимназии по общему правилу устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходные дни: суббота и воскресенье (ст.100 ТК РФ).

Перечень направлений деятельности, должностей, работ, при выполнении которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, прилагается к настоящим Правилам (Приложение № 1 к Правилами внутреннего трудового распорядка).

5.1.3. Для педагогических работников Прогимназии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

График работы утверждается директором Прогимназии по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

Продолжительность рабочего дня

| Должность | Ставка | Часы в неделю | График работы |
|-----------------------|--------|---------------|---|
| Руководящий персонал | | | |
| Директор | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ (ненормированный рабочий день) |
| Зам. директора по ВР | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ (ненормированный рабочий день) |
| Зам. директора по УВР | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ (ненормированный рабочий день) |
| Зам. директора по АХР | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |

| | | | (ненормированный рабочий день) |
|---|-----------|------|---|
| Педагогический персонал | | | |
| Старший воспитатель | 1 | 36 | с 8 ⁰⁰ до 16 ¹² , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Педагог - психолог | 1 | 36 | с 8 ⁰⁰ до 16 ¹² , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Социальный педагог | 1 | 36 | с 8 ⁰⁰ до 16 ¹² , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Воспитатель | 1 | 36 | 1 смена: с 7 ⁰⁰ до 14 ¹² 2 смена: с 11 ⁴⁸ до 19 ⁰⁰ |
| Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 1 | 36 | с 10 ⁴⁸ до 18 ⁰⁰ , |
| Методист | 1 | 36 | с 8 ⁰⁰ до 16 ¹² , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Учитель - логопед | 1 | 20 | с 9 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Музыкальный руководитель | 1 | 24 | с 8 ⁰⁰ до 12 ⁰⁸ |
| Инструктор по физической культуре | 0,88 | 26,4 | с 9 ⁰⁰ до 14 ²⁸ |
| Педагог - организатор | 1 | 36 | с 9 ⁰⁰ до 17 ¹² перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Учитель (включая дополнительные платные образовательные услуги) | почасовой | | с 8 ³⁰ до 16 ⁴² |
| Воспитатель ГПД | 1 | 30 | с 12 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ |
| Медицинский персонал | | | |
| Медицинская сестра | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ |
| Учебно-вспомогательный персонал | | | |
| Специалист по охране труда | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Секретарь - машинистка | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ |
| Младший воспитатель | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 14 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ |
| Младший обслуживающий персонал | | | |
| Машинист по ремонту и стирке спецодежды | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Уборщик служебных помещений | 1 | 40 | с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ , перерыв с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |
| Сторож | 1 | | 24 ч. (через 3 суток) |
| Дворник | 1 | 40 | с 6 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ , перерыв с 11 ⁰⁰ до 12 ⁰⁰ |
| Техник - энергетик | 1 | 40 | с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ , перерыв с 12 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ |

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

5.1.4. Учебная нагрузка педагогического работника Прогимназии оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Прогимназии и не ограничивается верхним пределом.

5.1.5. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.6. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Прогимназии при приеме на работу.

5.1.7. Режим рабочего дня воспитателя составляет 36 часов в неделю 7 часов 12 минут в день и оговаривается в трудовом договоре.

5.1.8. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией Прогимназии;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

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

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

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

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

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

- 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 без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического 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 (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Прогимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методическом объединении, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.13. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Прогимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мотивированное мнение должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

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

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в Прогимназии определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Прогимназии по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

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

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

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

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Учебный процесс в Прогимназии организован в зависимости от формы обучения и основной образовательной программы в одну учебную смену.

Продолжительность смены учебных занятий, включая перерывы в учебных занятиях, устанавливается приказом директора Прогимназии.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Прогимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором Прогимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Прогимназии к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) директора.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. 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. 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. (Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Суммированный учет вводится и отменяется в отношении конкретных категорий работ, должностей, работников с соблюдением правил изменения условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). Перечень работников, занятых на условиях суммированного рабочего времени, прилагается к настоящим Правилам (Приложение № 3 к правилам внутреннего трудового распорядка).

Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки).

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

5.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Директор Прогимназии обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4.1. Директор Прогимназии привлекает педагогических работников к дежурству по школе Прогимназии. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором Прогимназии. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1-1,5 часа, собрания кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

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

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться администрацией Прогимназии к педагогической и иной организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Прогимназии.

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

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

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

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

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Прогимназии по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Прогимназии и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- для директора, заместителя директора по учебно – воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе - 56 календарных дней;

- для педагогического и приравненного к ним персонала Прогимназии, работающего в начальной школе Прогимназии - 56 календарных дней;

- для педагогических работников, работающих в детском саду Прогимназии - 42 календарных дня. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных групп Прогимназии, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в дошкольной группе.

Для других категорий работников Прогимназии продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Перечень должностей педагогического персонала Прогимназии, работающего в начальной школе Прогимназии, и должностей педагогических работников, работающих в детском саду Прогимназии прилагается к настоя-

щим Правилам (Приложение № 4 к правилам внутреннего трудового распорядка работников).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. Категориям работников Прогимназии, относящимся к административно-хозяйственному и управленческому персоналу, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность соответствующего дополнительного оплачиваемого отпуска, прилагается к настоящим Правилам (Приложение № 2).

5.5.3. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении и на прилегающей территории образовательной организации;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор образовательной организации и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

5.5.5. До начала каждого учебного занятия и в перерывах между занятиями педагоги и иные уполномоченные лица подготавливают необходимые учебные помещения, пособия и аппаратуру.

Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока (занятия) в классе (группе) только с разрешения директора Прогимназии или его заместителя, заранее известив учителя (воспитателя) о посещении его урока (занятия).

Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору Прогимназии и его заместителям в целях административного контроля.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников Прогимназии и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники Прогимназии обязаны подчиняться администрации Прогимназии, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Федеральными законами в сфере действующего трудового законодательства, Уставом и иными нормативно-правовыми документами.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация Прогимназии должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. 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 профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Прогимназии норм профессионального поведения и (или) Устава Прогимназии может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Пропускной и внутриобъектовые режимы, порядок в дошкольных группах, учебных и иных помещениях Прогимназии.

Безопасность Прогимназии.

8.1. Пропускной и внутриобъектовый режимы в Прогимназии осуществляются в соответствии с Положением о пропускном и внутриобъектовом режимах в Прогимназии, утверждаемом директором. Ответственность за осуществление пропускного режима, за осуществление внутриобъектового режима несет ответственное лицо из числа работников Прогимназии, назначенное приказом директора Прогимназии.

8.2. Ответственность за оснащение дошкольных групп и учебных помещений мебелью, учебным оборудованием и обеспечение нормальных условий для работы, обучения (поддержание нормальной температуры, порядка, чистоты, качества освещения и пр.) несет заместитель директора Прогимназии по административно-хозяйственной работе.

8.3. В административных, учебных и иных служебных помещениях Прогимназии, используемых для осуществления образовательной, научной и организационно-управленческой деятельности, запрещается:

- а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- б) громкие разговоры, шум, громкая музыка, в том числе воспроизведение музыкальных записей, просмотр видеоматериалов и прослушивание аудиоматериалов, не связанных с учебным процессом.
- в) звуковые сигналы телефонов мобильной связи во время учебного занятия подлежат отключению.
- в) курение (в помещениях и на прилегающей территории Прогимназии);
- г) распитие напитков, содержащих алкоголь, употребление наркотических и иных токсических веществ;

д) употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

8.4. Директор Прогимназии обязан обеспечить безопасность обучающихся и работников, охрану Прогимназии, в том числе с использованием телекоммуникационных технологий, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в дошкольных группах, учебных, служебных и иных бытовых помещениях.

Безопасность в Прогимназии обеспечивается сторожами (с 19.00 до 07.00; в ночное время) и сотрудниками частного охранного предприятия (с 07.00 до 19.00).

В Прогимназии в целях обеспечения порядка и безопасности работников, обучающихся, посетителей применяется система видеонаблюдения за объектами вне зданий, прилегающей территорией, а также в учебных, служебных и бытовых помещениях (при наличии).

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора Прогимназии на должностных лиц административно-хозяйственного персонала, заместителей директора и других работников Прогимназии.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Прогимназии может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников Прогимназии.

8.5. Для граждан устанавливаются приемные дни директора Прогимназии дважды в неделю: в один из дней – в первую смену (1 час), в другой из дней – во вторую смену (1 час).

Может производиться предварительная запись на прием по личным вопросам.

Заместители директора Прогимназии, иные должностные лица определяют дни и время приема самостоятельно и доводят до сведения заинтересованных лиц соответствующими приказами и распоряжениями, а также на доске объявлений.

8.6. Ключи от выходов-входов в здание Прогимназии, а также от дошкольных групп, учебных и служебных кабинетов находятся у работника охраны Прогимназии в дневное время, в ночное время – у сторожей Прогимназии, вторые дубликаты ключей находятся у заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

9. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательной организации. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Администрация Прогимназии обязана пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

10. Иные положения

10.1. Настоящие Правила подлежат опубликованию и размещаются в Прогимназии на удобном для их обозрения месте.

10.2. Лица, принимаемые на работу в Прогимназию, должны быть под роспись ознакомлены с настоящими Правилами.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1. Перечень направлений деятельности, в которых устанавливается 5-дневная рабочая неделя

Приложение № 2. Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный режим труда.

Приложение № 3. Перечень работников, занятых на условиях суммированного рабочего времени.

Приложение № 4. Перечень должностей педагогического персонала Прогимназии, работающего в начальной школе Прогимназии, и должностей педагогических работников, работающих в детском саду Прогимназии.

**Перечень направлений деятельности,
в которых устанавливается 5-дневная рабочая неделя**

Руководящий персонал:

Директор
Заместитель директора по ВР
Заместитель директора по УВР
Заместитель директора по АХР

Педагогический персонал:

Старший воспитатель
Педагог - психолог
Социальный педагог
Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Методист
Воспитатель
Учитель - логопед
Педагог дополнительного образования
Музыкальный руководитель
Инструктор по физической культуре
Учитель (включая дополнительные платные образовательные услуги)
Воспитатель ГПД

Медицинский персонал:

Медицинская сестра

Учебно-вспомогательный персонал:

Специалист по охране труда
Младший воспитатель
Секретарь - машинистка

Младший обслуживающий персонал:

Машинист по ремонту и стирке спецодежды
Уборщик служебных помещений
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Дворник
Техник - энергетик

**Перечень должностей,
для которых устанавливается ненормированный
рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный режим труда**

| Наименование должности | Количество дополнительных дней отпуска |
|---|---|
| Директор | 3 |
| Заместитель директора по воспитательной работе | 3 |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | 3 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 6 |

**Перечень должностей,
занятых на условиях суммированного рабочего времени**

- сторож.

Продолжительность учетного периода – 1 (один) календарный год
Продолжительность рабочей смены – 24 часа

Перечень

должностей педагогического персонала Прогимназии, работающего в начальной школе Прогимназии, и должностей педагогических работников, работающих в детском саду Прогимназии

Педагогический персонал, работающий в начальной школе:

Учитель (включая дополнительные платные образовательные услуги)
Воспитатель ГПД
Социальный педагог
Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Педагог – психолог
Методист
Педагог - организатор
Учитель – логопед

Педагогический персонал, работающий в детском саду:

Воспитатель
Старший воспитатель
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель