

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
ГБУ АО
«Сольвычегодский
детский дом»

Протокол от «09» марта 2022 г. № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Архангельской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Сольвычегодский детский дом»
на 2022 - 2025 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 25.03.2022 ПОДПИСЬ
№ 91



1.9. Профсоюзная организация представляет интересы и защищает интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Архангельской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Сольвычегодский детский дом».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – государственное бюджетное учреждение Архангельской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Сольвычегодский детский дом» (в дальнейшем также ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом», учреждение,), действующее в соответствии с Уставом ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом» (далее – Устав учреждения);

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

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом»

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников детского дом» Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз, профком), являющийся полномочным представительным органом работников ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения¹.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Областной закон 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

¹

Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 – 2023 годы;

Отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области;

иными законодательными и нормативными правовыми актами, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом» Сергеева Ирина Николаевна;

работники учреждения (далее - работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации, не позднее 5 рабочих дней, под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.9. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от

членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

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

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

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом.

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

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда.

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

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

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 12 к коллективному договору.**²

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в **Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом**³.

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

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

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

2.1.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки

²

³

России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и **Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.**

2.1.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории⁴.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается **с учетом мнения** и является приложением к трудовому договору.

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

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ⁵.

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

4

5

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.2.7. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**, которое является *приложением № 8 к коллективному договору*.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества

часов по тарификации, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении **по согласованию с профкомом**.

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

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

2.2.14. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения **с учетом мнения профкома**.

В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает **с учетом мнения профкома** план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе⁶:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

⁶ См. постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами российской федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» (вступило в силу с 1 июля 2016 г.).

содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

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

В соответствии с Соглашением критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

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

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

2.2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только **с предварительного согласия профкома**⁷.

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

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

2.2.20. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации

⁷ Статьей 82 ТК РФ предусмотрено участие профкома в форме учета мотивированного мнения, однако в коллективном договоре может быть предусмотрена другая форма участия, которая повышает уровень гарантий и защиты работников.

исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.21. Принимать меры с участием профкома по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров; создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.⁸

2.4. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

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

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

⁸ См. пункты территориального соглашения.

3.1.1. Работодатель *с обязательным участием профкома* определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников⁹.

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

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям¹⁰, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с **Положением о служебных командировках работников**, принимаемым работодателем *с учетом мнения профкома* (статья 187 ТК РФ)¹¹.

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-

⁹ Вопросы обеспечения подготовки и дополнительного профессионального образования работников учреждения целесообразно регулировать в отдельном приложении к коллективному договору - Положении об условиях и порядке проведения подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждения вместе с Планом подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей.

¹⁰ В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации», который вступает в силу с 1 января 2017 года, и с учетом введения механизма независимой оценки квалификации работников согласно Федеральному закону от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» статьи 187,196, 197 ТК РФ дополнены соответствующими положениями гарантийного характера.

¹¹ Данный документ может являться приложением к коллективному договору.

педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

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

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных средств.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и **по согласованию с профкомом** работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре ¹².

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

¹² В соответствии со ст.116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с **учетом мнения профкома**.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем **с учетом мнения профкома** в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется графиком работы и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

4.1.9. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

4.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»¹³.

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется на основании Графика отпусков, утвержденным работодателем **по согласованию с профкомом** не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

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

¹³ По данному вопросу необходимо также руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.1.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.¹⁴

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

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются **Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является *приложением № 6 к коллективному договору***.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

¹⁴ См. пункт территориального соглашения.

4.1.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

О наступлении временной нетрудоспособности во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник обязан известить своевременно руководителя организации или кадровую службу, а также о своем изъять свое желание продлить количество нетрудоспособных дней во время отпуска или перенести отдых на другой период.

Необходимо учитывать, что работник, который заболел во время отдыха, не вправе продлить его по собственной инициативе. Если работник не предупредил руководителя детского дома или кадровую службу и продлил отдых по собственной инициативе, то отсутствие на рабочем месте будет расцениваться в качестве нарушения трудовой дисциплины. Невозможно оправдать свое отсутствие на рабочем месте после окончания отдыха предъявлением больничного листа, полученного во время отдыха. Продление отпуска в связи с больничным или перенос на другой срок оформляется приказом руководителя.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.2. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.3. Стороны договорились о том, что:

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

- *родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);*
- *работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);*
- *работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);*

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

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

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

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

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

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

- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда, на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании

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

5.4. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении прожиточный минимум трудоспособного населения в Архангельской области, установленный в соответствующем квартале нормативными актами Архангельской области.

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

5.6. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

5.7.1. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.7.2. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.7.3. Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

5.7.4. Размер оплаты труда за первую половину месяца выплачивается работнику с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненную им работу).

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

5.7.6. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем *с учетом мнения профкома.*

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 70 процентов;

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

5.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм¹⁵.

5.13. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

¹⁵ Статьей 236 ТК РФ (в редакции ФЗ от 03.07.2016 № 272-ФЗ) установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, размер которой может быть повышен коллективным договором.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.¹⁶

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

5.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.¹⁷

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

5.16. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации¹⁸.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

¹⁶ См. пункт территориального Соглашения.

¹⁷ См. пункт территориального Соглашения.

¹⁸ Регулируется положениями раздела IV «Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время» Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

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

5.18. В Положении об оплате труда работников предусматривается возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, в случае истечения у педагогических и руководящих работников срока действия квалификационной категории, по их заявлениям сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности – с первого дня работы;

возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком – с первого дня работы;

возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ – с первого дня работы;

в случае обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1.1. Ежегодно заключать **Соглашение по охране труда**, которое является *приложением № 9 к коллективному договору*, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

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

Положение о комиссии по охране труда является *приложением № 11 к коллективному договору*.

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств.

6.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности организации и охране труда и здоровья работников и воспитанников за счет средств, находящихся в распоряжении организации.

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте,

режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с положениями настоящего коллективного договора.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день является *приложением № 7 к коллективному договору.*

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, является *приложением № 10 к коллективному договору.*

6.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда.

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

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

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

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

6.2.13. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

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

предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

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

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

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

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

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

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

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

6.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ)¹⁹.

6.2.20. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Архангельской области, Архангельскую межрегиональную организацию Профсоюза, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

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

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

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

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

6.2.25. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

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

¹⁹ См. постановление Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

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

7.2.5. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7.2.6. Выплачивать материальную помощь работникам в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2.7. Возмещать расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям).

7.2.8. Поощрять за счет бюджетных средств работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 15 лет в связи:

-с 50– летием (для женщин) – в размере 1000 рублей;

-с 55- летием (для мужчин)- в размере 1000 рублей.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Учитель года», «Педагогический дебют», «Профсоюзный урок», «Молодой профсоюзный лидер» и др.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов²⁰.

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

²⁰ Положение о Совете молодых педагогов принимается решением профсоюзного комитета и регламентирует вопросы осуществления его деятельности в учреждении. Данное молодежное объединение может иметь и другое наименование.

8.3. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.5. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

IX. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

11.1. На основании решения собрания работников, не являющихся членами профсоюза, профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные ТК РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст.30, 31 ТК РФ). Поэтому Работодатель признает профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.2. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

11.3. Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников.

11.4. Работодатель признает право профкома на осуществлении контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

11.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно – массовой работы, право пользоваться средствами связи (в рамках лимитов, установленных учреждению учредителем), оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

11.6. При наличии письменного заявления работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ.

11.7. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы.

11.8. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаний выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не в праве препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

11.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с учётом мнения вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи

81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

11.10.Председатель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по трудовым спорам.

11.11.С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

-увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ;

-привлечение к сверхурочным работам согласно части 4 статьи 99 ТК РФ;

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

-запрещение и разрешение работы в выходные, и нерабочие праздничные дни (части 5 статьи 113 ТК

РФ);

-очередность предоставления отпусков ст.123 ТК РФ;

-введение и отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

-при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

-введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на

тяжелых работах, работах с вредными условиями труда;

-конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

-снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

-расписание уроков;

-установление учебной нагрузки педагогическим работникам ГБУ

АО

«Сольвычегодский детский дом».

11.12 Профком обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;
- организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

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

11.3. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

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

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет²¹.

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

²¹ Стороны могут указать конкретную дату, с которой коллективный договор вступает в силу, и определить другой срок действия коллективного договора, который не должен превышать трех лет.

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

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

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном **Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора²²**, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

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

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

приложение № 1 «КОДЕКС профессиональной этики педагогических работников»;

приложение № 2 Положение «О порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения»;

приложение № 3 Положение «О служебных командировках работников образовательного учреждения»;

приложение № 4 Положение «о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в учреждении»;

приложение № 5 «Перечень Профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата компенсационного характера за выполнение работы во вредных и опасных условиях труда»;

приложение № 6 Перечень Профессий и должностей работников ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

приложение № 7 Перечень Профессий и должностей работников ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом», которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;

приложение № 8 Положение «О защите персональных данных работников»;

приложение № 9 Соглашение по охране труда ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом»;

приложение № 10 Перечень Профессий работников ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом», получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

приложение № 11 Положение «О комиссии по охране труда» ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом»;

приложение № 12 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом»;

Приложение № 13 Положение «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей »»

От работодателя:

Директор

ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом»


(подпись) И. Сергеев (Ф.И.О.)

М.П.

«09»

марта

2022 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Михаил Николаевич
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«09»

марта

2022 г.

КОДЕКС
профессиональной этики
педагогических работников

I. Общие положения

I.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, статьей 47 (ч.4), статьей 48 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ «О противодействии коррупции». Настоящий акт принимается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными актами (Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и соглашениями, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах Российского общества и государства).

I.2. Действие пунктов данного локального акта распространяется на педагогических работников образовательного учреждения.

I.3. Кодекс служит целям:

- сохранения в образовательном процессе моральной ответственности педагога за воспитание личности гражданина России;
- утверждения необходимости личностной позиции педагога как гражданина Российской Федерации;
- обеспечения консолидирующей роли педагога в обществе;
- обозначению круга прав педагогических работников;
- способствует тому, что педагог сам управляет своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установке в образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановки;
- создание корпоративной культуры в образовательной организации, улучшение имиджа учреждения;
- оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри образовательной организации;
- совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечение устойчивого развития в условиях современных перемен.

I.4. Задачи Кодекса:

- сформировать методологическую основу профессиональной этики педагогических работников образовательной организации;
- выработать у педагогов стремление соблюдать этические нормы поведения;

- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической неопределённости и иных обстоятельствах морального выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за соблюдением принципов профессиональной этики педагогических работников образовательной организации;
- сформировать сферу моральных прав педагогических работников для облегчения их нравственной ориентации в образовательном процессе.

1.5. Кодекс как свод ценностных категорий профессии педагога разделяется профессиональным сообществом образовательной организации.

1.6. Кодекс действует для всех педагогов, работающих в образовательной организации - учредителе Кодекса.

1.7. Кодекс обсуждается и принимается на Педагогическом совете школы, затем утверждается приказом директора.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.9. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

1.10. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношение между педагогами и их учащимися, а также другими членами общности образовательного учреждения;
- защищает их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1.11. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб.

1.12. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов).

II. Основные принципы, обязанности и правила служебного поведения педагога.

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового Кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом» (далее – Учреждение)

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и Государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Школы;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Архангельской области, не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и цели деятельности Учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, или организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий,

способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

-не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

-воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, ее руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

-уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

-постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

-проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

2.3. В своей деятельности педагог руководствуется принципами гуманности, законности, взаимоуважения, демократичности, справедливости, профессионализма.

2.4. Педагог занимает активную жизненную позицию, обладает высоким уровнем гражданской, политической и правовой культуры.

2.5. Педагог обязан способствовать реализации права на получение образования любого ребёнка вне зависимости от пола, возраста, расовой, национальной и языковой принадлежности, его социального статуса, религиозных убеждений, материального положения, исключаящей какую-либо дискриминацию.

2.6. Признавая, что главным условием педагогической деятельности является профессиональная компетентность педагога, его специальные знания и искусство в деле воспитания и обучения, педагог стремится к углублению своих знаний, саморазвитию и самосовершенствованию.

2.7. Профессиональная компетентность наряду с гуманистической нравственной позицией, предполагающей высокую требовательность к себе, способность признавать и исправлять собственные ошибки, дает педагогу право на самостоятельное принятие педагогических решений, за которые он несет личную ответственность.

- 2.8. Педагог своим поведением стремится подавать положительный пример всем участникам образовательного процесса.
- 2.9. Педагог дорожит своей репутацией, не занимается аморальной и противоправной деятельностью.
- 2.10. Педагог соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.
- 2.11. Педагог в своей профессиональной деятельности соблюдает традиционный деловой стиль в одежде, который вызывает уважение окружающих.

III. Этические правила профессионального поведения педагогических работников.

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Педагогические работники:

- осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, повышают свой профессиональный уровень;

- стремятся строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности;

- должны уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса, не могут ни санкционировать, ни оставить без внимания любые формы проявления жестокости или унижения по отношению ко всем участникам образовательного процесса;

- не допускают со своей стороны грубое и негуманное отношение к ребёнку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из обучающихся предпочтения или неприязни;

- стремятся к развитию у обучающихся желания помогать другим, познавательной активности, самостоятельности, ответственности, инициативы, творческих способностей, положительной учебно - познавательной мотивации, к укреплению в них веры в собственные силы и способности, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формированию культуры здорового и безопасного образа жизни;

- при возникновении профессиональных затруднений обязаны немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования;

- оказывают профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к ним, не препятствуют развитию и успехам коллег;

- обязаны хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную им участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- не имеют права вступать с ребёнком в финансовые отношения, избегают ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов; при возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов действуют в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- моральная обязанность педагогических работников – беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег;

- во взаимоотношениях с коллегами педагогические работники обязаны проявлять взаимоуважение, толерантность, быть честными, справедливыми, порядочными, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания;

- критика в адрес коллеги может быть только аргументированной, не оскорбительной и конструктивной; критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег;

- не имеют права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей);

- добровольно и сознательно осуществляют помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии;

- никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) обучающегося;

- учитывают особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдают специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействуют при необходимости с медицинскими организациями;

- не вправе препятствовать родителю (законному представителю) в выборе формы получения образования, образовательного учреждения; в защите законных прав и интересов ребенка и участии в управлении образовательным учреждением;

- не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу;

- не вправе подвергать критике внутрисемейные верования обучающихся, конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии;

- педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия участника педагогического процесса, принимающего участие в исследовании обучающегося, родителя (законного представителя), после предоставления ему полной информации;

- педагогический работник должен соблюдать крайнюю осторожность при практическом применении новых для него методов обучения и воспитания и нести личную ответственность за результат.

IV. Этические профессиональные права педагогических работников

Педагогические работники имеют право:

4.1. На уважительное и доброжелательное отношение, защиту, помощь и поддержку коллег, родителей, обучающихся и других участников образовательного процесса.

4.2. Критиковать коллег и обучающихся аргументированно, корректно и конструктивно; критике подлежат действия, но не личность человека.

4.3. Называть обучающихся как по имени, так и по фамилии.

4.4. Не допускать в свой адрес грубое и негуманное отношение, унижение своего человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражения к себе неприязни со стороны других участников образовательного процесса.

4.5. На поощрение инициативы, помощи другим участникам образовательного процесса.

4.6. На беспристрастный анализ своих ошибок в ходе образовательного процесса;

4.7. На неприкосновенность личной жизни, личных убеждений, свободу мысли и слова в рамках законов РФ.

4.8. На защиту от необоснованной и нарушающей законы РФ критики со стороны всех участников образовательного процесса, СМИ, других организаций и людей.

4.9. На творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины.

4.10. Свободу преподавания, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.11. На выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

V. Взаимоотношения с другими лицами

5.1. Общение педагога с обучающимися

5.1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

5.1.2. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивно, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

5.1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

5.1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремиться укреплять самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

5.1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающий ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

5.1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремиться к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправления ошибок, учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

5.1.7. Педагог постоянно заботиться о культуре своей речи и общения.

5.1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

5.1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением, он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

5.1.10. Педагог не имеет права требовать от учеников вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

5.1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

5.1.12. Педагог в своей деятельности не должен унижать честь и достоинство обучающихся ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям.

5.2. Взаимоотношение педагогического работника с коллегами

5.2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

5.2.2. Педагогические работники стремятся взаимодействовать друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации учреждения.

5.2.3. Педагогических работников объединяет взаимовыручка, поддержка и доверие.

5.2.4. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

5.2.5. Педагогический работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес любого другого работника должна быть объективной и обоснованной.

5.2.6. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

5.2.7. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в школе между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В Учреждении не должно быть место сплетням. Педагоги Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за ее пределами, в т.ч. в социальных сетях Интернет.

5.2.8. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-

практических конференциях, различных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить и участвовать за пределами Учреждения.

- 5.2.9. Педагог в процессе учебно-воспитательной деятельности должен активно сотрудничать с психологами, врачами, социальным педагогом, логопедом и родителями учащихся для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья учащихся.

5.3. Взаимоотношение педагогического работника с администрацией

- 5.3.1. Базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.
- 5.3.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.
- 5.3.3. Администрация терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.
- 5.3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношение администрации с каждым из педагогов основываются на равноправии.
- 5.3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, несвязанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 5.3.6. Педагогический работник имеет право на поощрение от администрации учреждения.
- 5.3.7. Инициатива педагогического работника приветствуется.
- 5.3.8. Важное для педагогического сообщества решение принимается на основе принципов открытости и общего участия.
- 5.3.9. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую отношение для работы школы. Администрация не имеет право скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда.
- 5.3.10. Педагоги школы уважительно относятся к администрации, соблюдая субординацию, и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

5.4. Отношение педагогических работников с родителями и законными представителями учеников

5.4.1. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

5.4.2. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников, запрещается побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощение, поздравления и т.п.

5.4.3. Отношение педагогов с родителями не должны оказывать влияние на оценку личности и достижений детей.

5.4.4. На отношение педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая родителями или законными представителями учреждению.

5.5. Взаимоотношение с педагогическим сообществом

5.5.1. Педагог является не только учителем, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

5.5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп педагогического сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор.

5.5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

5.5.4. Педагог соблюдает установленные в учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений.

VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Кодекс является добровольно принятой нормой, основанной на законах Российской Федерации.

6.2. Соблюдение педагогом положений Кодекса - один из критериев его профессионального поведения.

6.3. За нарушение положений Кодекса педагог несёт моральную ответственность перед обществом и своей совестью.

6.4. Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение меры юридической ответственности.

6.5. Факты нарушения педагогом правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения педагога, предусмотренных Кодексом, могут рассматриваться на заседании Комиссии по этике на уровне образовательной организации и могут учитываться при проведении аттестаций педагога.

6.6. Выполнение вышеперечисленных разделов и пунктов данного локального акта направленно на организацию учебно-воспитательного процесса, трудовых правоотношений в учреждении, в соответствии с

законодательными нормами, на улучшение социально - психологического и морально - психологического климата в коллективе, соблюдения педагогической и профессиональной этики в образовательном учреждении.

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
учреждения

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» с целью оказания материальной помощи работникам ГБУ АО «Сольвычегодский детский дом» (далее – учреждение).

1.2. Средства учредителя, направляемые на оказание материальной помощи работникам учреждения, входят в фонд оплаты труда.

1.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с настоящим Положением и Положением о системе оплаты труда образовательного учреждения.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь работникам о учреждения выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется одновременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь работникам может быть выплачена с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Заявления подаются работниками учреждения по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Материальная помощь может быть также оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка (детей), вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

2.5. При увольнении работника учреждения за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

П О Л О Ж Е Н И Е
о служебных командировках работников учреждения

I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Постановлением Правительства Архангельской области от 11 июня 2015 года № 217-пп «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам органов государственной власти и иных государственных органов Архангельской области, государственных учреждений Архангельской области», со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года N 749, подпунктом 2 пункта 2 статьи 17 областного закона от 27 мая 1998 года N 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовые договоры с органами государственной власти и иными государственными органами Архангельской области, и работникам государственных учреждений Архангельской области. Настоящее Положение распространяется на работников: государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Архангельской области. Настоящее Положение подлежит применению государственными бюджетными и автономными учреждениями Архангельской области в случаях направления работников как в служебные командировки в рамках выполнения государственного задания, так и в служебные командировки в рамках осуществления государственным учреждением приносящих доход видов деятельности.

2. При направлении работников органов государственной власти и иных государственных органов Архангельской области, государственных учреждений Архангельской области (далее - работники) в служебные командировки органы государственной власти и иные государственные органы Архангельской области, государственные учреждения Архангельской области обязаны возместить работникам:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

4) иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома руководителя органа государственной власти Архангельской области, иного государственного

органа Архангельской области, государственного учреждения Архангельской области или уполномоченного им лица, а при командировании руководителей государственных учреждений Архангельской области - с разрешения или ведома исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных государственных учреждений Архангельской области).

3. При направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации органы государственной власти и иные государственные органы Архангельской области, государственные учреждения Архангельской области обязаны дополнительно возместить работникам:
- 1) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
 - 2) обязательные консульские и аэродромные сборы;
 - 3) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
 - 4) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
 - 5) иные обязательные платежи и сборы.

II. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников в пределах территории Российской Федерации

4. Расходы по проезду работников, подлежащие возмещению, включают в себя:
- расходы по проезду от места работы к месту командирования и обратно;
 - расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько государственных органов, органов местного самоуправления (муниципальных органов), организаций, расположенных в разных населенных пунктах;
 - расходы по проезду от места работы до автовокзала (автостанции), железнодорожной станции, морского (речного) порта (причала), аэропорта, расположенного за границей населенного пункта, в котором находится место работы, и обратно;
 - расходы по проезду от автовокзала (автостанции), железнодорожной станции, морского (речного) порта, аэропорта, расположенного за границей населенного пункта, в котором расположено место командирования, к месту командирования и обратно;
 - расходы на оплату услуг по оформлению перевозочных документов;
 - расходы на оплату услуг по предоставлению в поездах постельных принадлежностей.
5. Расходы по проезду возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным перевозочными или иными документами перевозчиков или их агентов, но не выше стоимости проезда по следующим нормам:
- 1) воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
 - 2) морским и внутренним водным транспортом - в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
 - 3) железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения;

4) автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом - по тарифу, устанавливаемому перевозчиком для проезда в транспортном средстве общего пользования (за исключением автомобильного и городского наземного электрического транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси).

6. При отсутствии перевозочных документов или документов, выданных перевозчиками или их агентами и подтверждающих информацию, содержащуюся в перевозочных документах, расходы по проезду не возмещаются, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения.

7.(пункт исключен на основании постановления Правительства Архангельской области от 20 марта 2018 года N 125-пп

8. В случае использования личного автотранспорта для проезда в целях служебной командировки возмещение расходов осуществляется по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем на основании кассовых чеков автозаправочных станций.

Под личным автотранспортом понимаются транспортные средства категорий «В» и «ВЕ», находящиеся в собственности работника или управляемые им по доверенности. Наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива в соответствии с базовыми нормами расхода топлив, указанными в методических рекомендациях “Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте”, введенных в действие распоряжением Министерства транспорта Российской Федерации от 14 марта 2008 года N АМ-23-р. В случае если работником использовались транспортные средства, модели (марки) которых отсутствуют в указанных методических рекомендациях, наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива исходя из норм 11,5 литра бензина, 10,7 литра дизельного топлива и 16,5 литра газа на 100 километров пути. Кратчайшим путем признается расстояние по кратчайшему пути от места работы работника до места командирования и обратно, определяемому по атласу автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, а если эти места в атласе не указаны, - по справке, выданной уполномоченными органами (организациями) в сфере дорожного хозяйства (использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности). Если часть кратчайшего пути пролегла по платным автомобильным дорогам (платным участкам автомобильных дорог), соответствующие расходы на оплату стоимости проезда по таким автомобильным дорогам (участкам автомобильных дорог) подлежат возмещению. В случае если на части пути следования от места работы к месту командирования и обратно личным автотранспортом работник воспользовался услугами по транспортировке транспортного средства внутренним водным или морским транспортом (на паромных переправах), соответствующие расходы служащего подлежат возмещению в случае отсутствия автомобильного сообщения на данной части пути следования к месту командирования и обратно.

9. Расходы по найму жилого помещения включают в себя расходы по бронированию жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения не возмещаются в случае предоставления командированному работнику бесплатного жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, по норме не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения работника в служебной командировке.

В случае вынужденной остановки в пути командированному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, по норме, установленной абзацем третьим настоящего пункта.

10. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), возмещаются работникам за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

11. В случае временной нетрудоспособности командированного работника, удостоверенной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированному работнику оказывается медицинская помощь в стационарных условиях) и выплачиваются суточные в течение всего периода времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению данного ему служебного поручения или вернуться к постоянному месту жительства.

12. В случае командирования работника в такое место, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного поручения имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не возмещаются. Если командированный работник по окончании рабочего дня по согласованию с работодателем остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения возмещаются ему в размерах, установленных настоящим Положением. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается работодателем с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного поручения, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

III. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников за пределы территории Российской Федерации

13. Расходы по проезду при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам в тех же размерах, что и при направлении в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации (пункты 4 - 8 настоящего Положения).

14. Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам в тех же размерах, что и при направлении в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации (пункты 9 и 11 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта. Расходы по найму жилого помещения, расположенного на территории иностранного государства, возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

15. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам:

1) при проезде по территории Российской Федерации - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке (включая выходные и нерабочие праздничные дни, дни нахождения в пути, в том числе время вынужденной остановки в пути);

2) при проезде по территории иностранного государства - в иностранной валюте в размерах, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 года N 812.

16. При следовании командированного работника с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные возмещаются в иностранной валюте, а при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства и при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте работника.

При направлении работника в служебную командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между иностранными государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник. При направлении служащего в служебную командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения Государственной границы Российской Федерации определяется по перевозочным документам.

17. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки возмещаются работникам при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

18. Работнику, выехавшему в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте возмещаются в размере 50 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

19. В случае если работник, направленный в служебную командировку на территорию иностранного государства, в период служебной командировки обеспечивается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона возмещение суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанному работнику иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет ему за свой счет питание, направляющая сторона возмещает ему суточные в иностранной валюте в размере 30 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

20. Расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов, обязательные консульские и аэродромные сборы, сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта, расходы на оформление обязательной медицинской страховки и иные обязательные платежи и сборы возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

IV. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников

21. При направлении работника в служебную командировку ему выдается аванс на командировочные расходы на основании его заявления.

22. Окончательный расчет с работником по возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется в течение трех рабочих дней со дня представления работником авансового отчета об израсходованных в связи со служебной командировкой суммах. Работник обязан представить авансовый отчет в течение трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки. К авансовому отчету прилагаются перевозочные документы, документы о найме жилого помещения, иные документы, подтверждающие произведенные расходы.

П О Л О Ж Е Н И Е
о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом
на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в учреждении

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом Архангельской области от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» с целью социальной поддержки работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья впервые.

1.2. Средства, направляемые на выплату единовременного выходного пособия, включаются в фонд оплаты труда.

1.3. Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с настоящим Положением.

II. Порядок выплаты единовременного выходного пособия.

2.1. Единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья, без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

2.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном учреждении.

2.3. В заявлении об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Перечень
Профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата
компенсационного характера за выполнение работы во вредных и
опасных условиях труда

1. Повар – 12%
2. Врач-стоматолог – 12%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору

Перечень
Профессий и должностей работников
государственного бюджетного учреждения Архангельской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Сольвычегодский детский дом»,
которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный
рабочий день

1. Директор – 7 дня
2. Заместитель директора – 7 дня
3. Главный бухгалтер – 7 дня

Перечень
Профессий и должностей работников
Государственного бюджетного учреждения Архангельской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Сольвычегодский детский дом»,
которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

1. Врач – стоматолог -7 дней
2. Повар, работающий у плиты – 7 дней

**Положение о защите персональных данных
работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных работника, а также ведения его личного дела (в случае, когда оно ведется) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Перечнем сведений конфиденциального характера, утвержденным Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральным законом от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

1.3. В настоящем Положении будут использоваться следующие термины и определения:

Работник — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем.

Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы и др. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации.

Конфиденциальная информация — это информация (в документированном или электронном виде), доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ.

Обработка персональных данных работника — действия (операции) с персональными данными, получение, систематизация, хранение, уточнение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника, включая уничтожение персональных данных.

Защита персональных данных работника — деятельность уполномоченных лиц по обеспечению с помощью локального регулирования порядка обработки персональных данных и организационно-технических мер конфиденциальности информации о конкретном работнике, полученной работодателем в связи с трудовыми отношениями.

2. Сбор, обработка и защита персональных данных работника

2.1. Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации, то есть порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется с соблюдением строго определенных правил и условий. Данные требования установлены ст. 86 Трудового кодекса РФ и не подлежат изменению, исключению, так как являются обязательными для сторон трудового отношения.

2.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина

работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

2.2.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия

работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества работодателя, работника и третьих лиц;

2.2.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.2.3. Все персональные данные работника следует получать лично у работника.

2.2.4. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

2.2.5. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия в случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями в соответствии со ст. 24 Конституции РФ.

2.2.6. До получения согласия работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, характере подлежащих получению персональных данных (например, оформление запроса на прежнее место работы работника в целях выяснения его профессиональных качеств; запроса в учебное заведение о подлинности документа об образовании и т.п.) и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

2.2.7. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

2.2.8. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

2.2.9. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных электронно или в результате их автоматизированной обработки.

2.3. В целях предоставления установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций при заключении трудового договора и в ходе трудовой деятельности может возникнуть необходимость в предоставлении работником документов:

- о возрасте детей;
- о беременности женщины;
- об инвалидности;

- о донорстве;
- о составе семьи;
- о необходимости ухода за больным членом семьи;
- прочие.

2.4. После того, как будет принято решение о приеме работника на работу, а также впоследствии в процессе трудовой деятельности к **документам, содержащим** персональные данные работника, также будут относиться:

- трудовой договор и приказ о приеме на работу;
- приказы о поощрениях и взысканиях, применяемых к работнику;
- приказы об изменении условий трудового договора;
- приказ о прекращении трудового договора;
- карточка унифицированной формы Т-2, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.04 № 1;
- информация, содержащаяся в трудовой книжке;
- информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;
- информация об образовании, о квалификации;
- информация медицинского характера;
- информация, содержащаяся в документах воинского учета;
- другие документы.

2.5. Если персональные данные работника возможно получить только у **третьей стороны**, то работник должен быть уведомлен об этом не менее чем за три рабочих дня и от него должно быть получено письменное согласие (либо письменный отказ), которое работник должен дать в течение пяти рабочих дней с момента получения от работодателя соответствующего уведомления.

В письменном уведомлении работодатель должен поставить работника в известность о последствиях отказа в даче им согласия на получение персональных данных, включая отказ в приеме на работу.

2.6. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.8.. Работники и их представители в лице выборного профсоюзного органа, должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также осведомлены об их правах и обязанностях в этой области.

2.8. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны. Если в трудовом договоре будет содержаться норма об отказе работника от данного права, то в этой части трудовой договор будет считаться недействительным.

2.9. Работодатели, работники и выборные профсоюзные органы должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

3. Хранение персональных данных работника

3.1. Сведения о работниках образовательного учреждения хранятся на бумажных носителях в помещениях. Для этого используются специально оборудованные шкафы и сейфы, которые запираются. Сведения о работниках

располагаются в алфавитном порядке. Ключи от помещений и сейфов, в которых хранятся сведения о работниках учреждения, находятся у директора детского дома, главного бухгалтера и документоведа, а при их отсутствии — у назначенного директором лица. Личные дела, личные карточки формы Т-2 уволенных работников хранятся в архиве 75 лет.

3.2. Конкретные обязанности по хранению личных дел работников, заполнению, хранению и выдаче трудовых книжек (дубликатов трудовых книжек), иных документов, отражающих персональные данные работников, возлагаются на работников приказом работодателя и закрепляются в трудовых договорах, заключаемых с ними, и должностных инструкциях.

3.3. Сведения о работниках учреждения могут также храниться на электронных носителях, доступ к которым ограничен паролем.

3.4. Работодатель обеспечивает ограничение доступа к персональным данным работников лицам, не уполномоченным законом либо работодателем для получения соответствующих сведений.

3.5. Доступ к персональным данным работников без специального разрешения имеют работники, занимающие в учреждении следующие должности:

- директор;
- работники бухгалтерии;
- документовед;
- руководители структурных подразделений - в отношении персональных данных работников, числящихся в соответствующих структурных подразделениях.

3.7. При получении сведений, составляющих персональные данные работника, указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, заданий. Ознакомление с документами лиц, имеющих на это право, осуществляется под наблюдением работника, ответственного за сохранность данных документов. Остальные работники имеют право знакомиться только со своими документами, отражающими персональные данные.

4. Передача персональных данных работника.

4.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом. (Например, несчастный случай на производстве обязывает работодателя при необходимости доставить пострадавшего в учреждение здравоохранения, немедленно проинформировать родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные Трудовым кодексом РФ (ст. 228 ТК РФ), иными федеральными законами; о случаях острого отравления работодатель сообщает в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора).

Учитывая, что Трудовой кодекс РФ не определяет критерии ситуаций, представляющих угрозу жизни или здоровью работника, работодатель в каждом конкретном случае делает самостоятельную оценку серьезности, неминуемости, степени такой угрозы.

По общему праву (без письменного согласия) получать персональные данные работников на основании закона могут:

- Налоговые органы;
- Пенсионный фонд РФ;
- Государственная инспекция труда;
- Профессиональные союзы и профсоюзные правовые инспектора;
- Правоохранительные органы (прокуратура и органы внутренних дел);
- Фонд социального страхования РФ;
- Фонд обязательного медицинского страхования и т.д

4.1.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

4.1.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено;

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах

одного работодателя в соответствии с настоящим Положением;

4.1.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (например, допустимо обращение за информацией о состоянии здоровья беременной женщины при решении вопроса о ее переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных техногенных факторов);

4.1.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом и настоящим Положением, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

4.2. Данные требования установлены ст. 88 Трудового кодекса РФ и не подлежат изменению, исключению, так как являются обязательными для сторон трудовых отношений.

5. Обязанности работника и работодателя

5.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных **работник обязан:**

5.1.1. При приеме на работу предоставить работодателю полные и достоверные данные о себе;

5.1.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные работника, незамедлительно предоставить данную информацию работодателю.

5.2. В целях обеспечения защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну работодатель обязан:

5.2.1. Осуществлять защиту персональных данных работника от неправомерного использования и утраты;

5.2.2. Обеспечить хранение первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, к которой, в частности, относятся документы по учету кадров, документы по учету использования рабочего времени и расчетов с работниками по оплате труда и другие;

5.2.3. Заполнение документации, содержащей персональные данные работника, осуществлять в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными постановлением Госкомстата России от 05.01.04 №1;

5.2.4. По письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдавать последнему копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно;

5.2.5. Вести учет передачи персональных данных работника третьим лицам путем ведения соответствующего журнала, отражающего сведения о поступившем запросе (кто является отправителем запроса, дата его поступления работодателю), дату ответа на запрос, какая именно информация была передана либо отметку об отказе в ее предоставлении, либо ограничиваться помещением в личное дело работника выписок, копий документов и т.п., отражающих сведения о поступившем запросе и результатах его рассмотрения;

5.2.6. В целях обеспечения сохранности документов по личному составу увольняемых работников в случае реорганизации и ликвидации учреждения, а также социальной защищенности граждан, выполняющих работу по трудовому договору, включать в свои учредительные документы правила учета и сохранности документов по личному составу, а также своевременной передачи их на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица (распоряжение Правительства РФ от 21.03.94 № 358-р «Об обеспечении сохранности документов по личному составу»);

5.2.7. В случае реорганизации или ликвидации учреждения учет и сохранность документов по личному составу, порядок передачи их на государственное хранение осуществлять в соответствии с правилами, предусмотренными учредительными документами.

6. Права работников в целях защиты персональных данных

6.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

6.1.1. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, в частности работник, имеет право знать, кто и в каких целях использует или использовал его персональные данные;

6.1.2. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

6.1.3. Определение представителей для защиты своих персональных данных;

6.1.4. Доступ к относящимся к ним медицинским данным;

6.1.5 Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

6.1.6. Требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

6.1.7. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника

7.1. Неправомерный отказ работодателя исключить или исправить персональные данные работника, а также любое иное нарушение прав работника на защиту персональных данных влечет возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и вступает в силу с момента его утверждения приказом директора образовательного учреждения.

8.2. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников персонально под роспись.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение работ
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств соцстраха	чел	4	4000	В течение года	Администрация профком
2.	Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года	чел	65	-	На начало учебного года	Администрация профком
3.	Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических осмотров	чел	53	160000	В течение года	Администрация
4.	Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающим и средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и	чел	25	За счет средств в министерства	В течение года	Администрация

	должностей					
5.	Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты	шт	109	За счет средств в министерства	В течение года	Администрация
6.	Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета		65	согласно смете	1 раз в 5 лет	Администрация профком
7.	Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда	чел	3	Согласно приложения	В течение года	Администрация профком
8.	Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников		Автобус	По необходимости	В течение года	Администрация
9.	Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда	По должностям	65	В течение года	В течение года	Администрация профком
10.	По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых		По показателям	В течение года	В течение года	Администрация профком
11.	Обеспечить подразделения		По необходимости	В течение года	В течение года	Администрация

	необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда,		ходимость	е года		
12.	мероприятия по улучшению освещенности		По необходимости	В течение года	В течение года	Администрация
13.	Санитарно-бытовые мероприятия		По необходимости	В течение года	В течение года	Администрация
14.	Мероприятия по снижению травмоопасности		По необходимости	В течение года	В течение года	Администрация профком

Перечень

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

1.1. Настоящий порядок составлен в соответствии со ст. 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997г. № 63, Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68, Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.1997г. № 70 и регламентирует процедуру обеспечения отдельных категорий работников ГБОУ АО «Сольвычегодский детский дом № 2» специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

1.2. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечения ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (статья 214 и 216.1 ТК РФ). Согласно главе 25 НК РФ, приобретенная специальная одежда может быть отнесена к материальным расходам и может уменьшать налогооблагаемую прибыль при выполнении следующих условий: выдача должна быть предусмотрена законодательством РФ; предприятие не должно превышать нормы выдачи спецодежды.

1.3. К средствам индивидуальной защиты относятся:

- *специальная одежда* – это любая одежда (костюмы, халаты, комбинезоны, плащи, рукавицы, перчатки и т. д.) специально предназначенная для защиты работников от вредного воздействия производственных факторов;

- *специальная обувь* – это любая обувь (сапоги, ботинки, валенки и др.), которая обеспечивает надёжную защиту организма Работника от вредного воздействия производственного фактора, должна быть удобной и соответствовать установленным стандартам;

- *другие средства индивидуальной защиты* – (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания – респираторы, противогазы и др., средства защиты рук, средства приспособления).

1.4. Выдаваемые работника средства индивидуальной защиты (СИЗ) должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечить безопасность труда. В соответствии со ст. 221 ТК РФ СИЗ работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в РФ, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается. Контроль за исполнением настоящего пункта осуществляется заместителем директора по АХЧ.

1.5. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от Работника.

В случае продажи или порчи средства индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправленные СИЗ.

1.6. Теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке. Костюмы меховые, тулупы. Валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным органом с учетом местных климатических условий.

1.7. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки. Организация учета осуществляется в соответствии Приказ Минфина России от 15 ноября 2019 года № 180н «Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 5/2019 «Запасы». Контроль за выполнение настоящего пункта осуществляется главным бухгалтером.

1.8.Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться заместителем директора по АХР в личную карточку работника.

1.9.В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средств индивидуальной защиты.

1.10.Средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами.

1.11.В соответствии со ст. 215 ТК РФ во время работы работник обязаны правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты.

Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без средств индивидуальной защиты, в неисправленной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

1.12.Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды. А также сушки, ремонта, дегазации, дезинфекции, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

1.13.Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работникам по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

1.14.Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их Работникам. При этом в срок носки

теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается время её хранения в теплое время года.

1.15. работодатель при выдаче Работникам таких средств индивидуальной защиты . как респираторы, противогазы, предохранительные пояса, каски и некоторые другие , должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

1.16.Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТ сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты .

1.17.Для хранения выданных работника средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

1.18.Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы ГОУ АО «Сольвычегодский детский дом №2» запрещается.

1.19.В соответствии со ст. 330.5 ТК РФ в случае не обеспечения работника по установленным нормам средствами индивидуальной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

1.20.Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

1.21.Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

№ п/п	Профессия или должность	Количество штатных	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед-цы)
1.	Инструктор по труду	2	Костюм х/б Берет Перчатки Очки защитные	1 1 2пары До износа
2.	Медсестра	5	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые	1 1 2пары
3.	Повар	2,25	Халат х/б Фартук Колпак х/б Тапки	1 1 1 1пара
4.	Помощник воспитателя	5	Халат х/б Тапки Перчатки резиновые	1 1пара 1пара

5.	Дворник	1	Костюм х/б Фартук с нагрудником Перчатки Куртка утепленная Сапоги универсальные	1 1 6пар 1 на 2,5года 1 пара на 3года
6.	Кладовщик	1	Халат х/б Перчатки резиновые	1 4пары
7.	Оператор стиральных машин	1	Халат х/б Тапки Перчатки резиновые	1 1 4пары
8.	Слесарь- сантехник	1	Перчатки Куртка утепленная Костюм сантехника	6 пар 1 на 2,5 года 1
9.	Столяр-плотник	1	Перчатки Костюм в/л Фартук	4пары 1 2
10.	Сторож-вахтер	5	Халат	1
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	5	Халат х/б Перчатки резиновые Очки	1 6пар 1
12.	Электромонтер	1	Полукомбинезон Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
13.	Швея	1	Халат х/б	1
14.	Водитель автомобиля	1	Костюм в/л Перчатки	1 12пар
15.	Специалист по эксплуатации и обслуживанию электрооборудова ния	1	Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	Дежурные Дежурные
16.	Рабочий по обслуживанию в бане	0,5	Халат х/б	1
17.	Подсобный рабочий	1	Халат х/б Перчатки резиновые	1 1 пара

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда
Государственного бюджетного учреждения
Архангельской области для детей сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей, «Сольвычегодский детский дом»

1. Общие положения

I.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации учреждения, структурных подразделений, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации учреждения и работников в области охраны труда.

I.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.

I.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании работающих. Представители администрации учреждения, структурного подразделения назначаются приказом по учреждению.

I.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителя от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим должностным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в учреждении, структурном подразделении или находится в непосредственном подчинении руководителя учреждения.

I.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

I.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, нормативными документами учреждения.

II. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1 . Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2 . Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки соглашения по охране труда.

2.3 . Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.

2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

III. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1 Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время учебно-воспитательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.

3.2 Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.

3.3 Изучение причин детского, производственного травматизма.

3.4 Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

3.5 . Оказание содействия руководителю образовательного учреждения в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.6 Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права:

4.1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий по охране труда.

4.4. Вносить предложения руководителю общеобразовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в общеобразовательном учреждении и структурных подразделениях.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Государственного бюджетного учреждения
Архангельской области для детей сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей, «Сольвычегодский детский дом»

I. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен. Каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 ТК РФ).

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) запрещена дискриминация в сфере труда и принудительный труд. Каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

1.2. Регулирование трудовых отношений осуществляется Конституцией РФ, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение, трудовой распорядок в учреждении и должны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах, инструкциях.

1.4. Правила утверждаются приказом работодателя с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и принимаются общим собранием работников.

1.5. С вновь принятыми Правилами, с внесёнными в них изменениями и дополнениями Работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

1.6. Текст правил внутреннего распорядка вывешивается в учреждении на видном месте (информационный стенд).

1.7. Действие Правил распространяется на всех работников учреждения.

II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников, изменения условий трудового договора.

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

В целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе по соглашению сторон при заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок, продолжительность которого не может превышать трех месяцев. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

2.1.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с данными Правилами, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, уставом, коллективным договором.

Работник не несёт ответственности за невыполнение требований, закреплённых этими документами, если он с ними не был ознакомлен.

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем обязательным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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

: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа ;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; -документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может

предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.6. Любая организация, которая нанимает работников, обязана вести трудовые книжки: либо бумажные, либо электронные.

Запись о приеме на работу в бумажную трудовую книжку должна быть обязательно внесена, если работник проработал **более пяти дней**, и эта работа является для него основной.

Дистанционные работники, которые хотят, чтобы в их бумажную трудовую была внесена запись о работе, должны предоставить книжку работодателю. Ее можно отправить в организацию по почте заказным письмом

2.1.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работник должен быть ознакомлен под роспись в личной карточке формы Т-2.

2.1.8. Работнику гарантируется защита его персональных данных в порядке, установленном главой 14 ТК РФ и Законом РФ «О персональных данных».

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое и косвенное ограничение прав или установление преимуществ, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

2.3. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую работу.

2.3.1. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

2.3.4. Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

2.3.5. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого 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.

2.3.7. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу.

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

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

2.4.2. Работник имеет право по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, в том числе и срочный, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Работник, заключивший договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст.ст. 80 и 292 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ст. 80 ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.3. При прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истек срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

2.4.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.4.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию приказа, копии других документов, связанных с работой.

2.4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить

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

2.4.7. Работодатель соблюдает общий порядок оформления прекращения трудового договора, предусмотрены ст.84.1 ТК РФ.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.

3.1. Основные права и обязанности работодателя.

3.1.1. Работодатель в лице руководителя, наделенного Уставом образовательного учреждения, правами и обязанностями работодателя, имеет право:

- на управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом учреждения;

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

3.1.2. Работодатель в лице руководителя образовательного учреждения 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;

- создавать условия для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, 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 коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Своевременно уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства; 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 органами представителям в недельный срок со дня получения представления (требования);

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности учреждения;

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

- организовать горячее питание для детей и работников;

- 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.2. Основные права и обязанности работника.

3.2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим 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, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации или в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

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 настоящим 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

другие права, предусмотренные Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, выполнять учебный режим, требования Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными работодателем на основании тарифно-квалификационных характеристик, квалификационных справочников и нормативных документов;

проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. и имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

экономно и рационально использовать электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы;

посещать общие собрания работников, педагогические советы;

в случае неявки на работу по болезни своевременно известить работодателя. Предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Обязанности воспитателя:

не допускать бесполезной траты времени;

иметь план воспитательной работы;

присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для воспитателей, в соответствии со своими должностными обязанностями;

соблюдать законные права и свободы воспитанников;

уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и детям;

выполнять другие обязанности, возложенные Уставом образовательного

учреждения, коллективными и трудовыми договорами, локальными

нормативными актами.

3.2.3. Работникам в период организации образовательного процесса запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

отменять, менять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять воспитанников с занятий;

курить в помещении и на территории образовательного учреждения;

отвлекать воспитанников во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия.

3.2.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения руководителя. Вход в группу после начала занятия разрешается в исключительных случаях только руководителю учреждения и его заместителям.

Во время проведения занятия не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

IV. Режим работы и времени отдыха

В учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для отдельных категорий работников дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочей недели:

40 часов - для мужчин и 36 часов – для женщин (ст. 320 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника.

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников определяется учебным расписанием, трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

Особенности режима рабочего времени педагогических работников в период учебного года, в каникулярный период, в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяются в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой – для женщин.

График работ утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут). С графиком своей работы каждый работник должен быть ознакомлен под роспись (график работы прилагается).

Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График сменности объявляется работнику под расписку не позднее чем за один месяц до его введения.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Продолжительность рабочего дня для инвалидов не может превышать данных норм, установленных медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида)

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если это невозможно по условиям работы, то переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия

работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 и 152 ТК РФ).

4.7. Для работников учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, документоведу, шеф-повару, заведующему складом, социальным педагогам, заведующему библиотекой, водителю легкового автомобиля и автобуса

4.8. Работодатель организует суммированный учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10. 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 может компенсироваться предоставлением дополнительного оплачиваемого времени отдыха равного продолжительности сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ).

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

4.12. Оплата труда за выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Продолжительность ежегодного отпуска сотрудника инвалида должна составлять не менее 30 календарных дней за рабочий год.

4.14. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) и отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ). 4.17. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем до 15 декабря в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

V. Меры поощрения

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой учреждения;

представляет к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения применяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.4. За особые трудовые заслуги работники могут награждаться почетными грамотами законодательной и исполнительной власти, Министерства образования и науки РФ, нагрудными званиями, почетными знаками, медалями, орденами и др.

VI. Дисциплинарные взыскания

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

1. замечание
2. выговор
3. увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи

81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов в организации (председатели и заместители), профорганизаторы – органа соответствующего объединения Профсоюза (ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава учреждения 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, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

6.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

6.6. 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 представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации.

6.12. Запись в трудовой книжке о дисциплинарном взыскании не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О служебных командировках работников учреждения»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 11.06.2015 N 217-пп «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, государственных учреждений Архангельской области» со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года N 749, подпунктом 2 пункта 2 статьи 17 областного закона от 27 мая 1998 года N 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Архангельской области.

1.2. Настоящее Положение подлежит применению государственными бюджетными и автономными учреждениями Архангельской области в случаях направления работников как в служебные командировки в рамках выполнения государственного задания, так и в служебные командировки в рамках осуществления государственным учреждением приносящих доход видов деятельности.

(пункт в редакции постановления Правительства Архангельской области от 20 марта 2018 года N 125-пп

1.3. При направлении работников, государственных учреждений Архангельской области (далее - работники) в служебные командировки, государственные учреждения Архангельской области обязаны возместить работникам: (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 20 марта 2018 года N 125-пп

- 1) расходы по проезду;
 - 2) расходы по найму жилого помещения;
 - 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
 - 4) иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома руководителя государственного учреждения Архангельской области или уполномоченного им лица, а при командировании руководителей государственных учреждений Архангельской области - с разрешения или ведома исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных государственных учреждений Архангельской области).
- (подпункт в редакции постановления Правительства Архангельской области от 20 марта 2018 года N 125-пп

2. При направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации, государственные учреждения Архангельской области обязаны дополнительно возместить работникам:

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 20 марта 2018 года N 125-пп)

- 1) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- 2) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- 3) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- 4) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- 5) иные обязательные платежи и сборы.

II. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников в пределах территории Российской Федерации

3. Расходы по проезду работников, подлежащие возмещению, включают в себя:

расходы по проезду от места работы к месту командирования и обратно;

расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько государственных органов расположенных в разных населенных пунктах;

расходы по проезду от места работы до автовокзала (автостанции), железнодорожной станции, морского (речного) порта (причала), аэропорта, расположенного за границей населенного пункта, в котором находится место работы, и обратно;

расходы по проезду от автовокзала (автостанции), железнодорожной станции, морского (речного) порта, аэропорта, расположенного за границей населенного пункта, в котором расположено место командирования, к месту командирования и обратно;

расходы на оплату услуг по оформлению перевозочных документов;

расходы на оплату услуг по предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

5. Расходы по проезду возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным перевозочными или иными документами перевозчиков или их агентов, но не выше стоимости проезда по следующим нормам:

- 1) воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
- 2) морским и внутренним водным транспортом - в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- 3) железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения;
- 4) автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом - по тарифу, устанавливаемому перевозчиком для проезда в транспортном средстве общего пользования (за исключением автомобильного и городского наземного электрического транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси).

6. При отсутствии перевозочных документов или документов, выданных перевозчиками или их агентами и подтверждающих информацию, содержащуюся в перевозочных документах, расходы по проезду не

возмещаются, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения.

7. В случае использования личного автотранспорта для проезда в целях служебной командировки возмещение расходов осуществляется по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем на основании кассовых чеков автозаправочных станций.

Под личным автотранспортом понимаются транспортные средства категорий «В» и «ВЕ», находящиеся в собственности работника или управляемые им по доверенности.)

Наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива в соответствии с базовыми нормами расхода топлив, указанными в методических рекомендациях “Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте”, введенных в действие распоряжением Министерства транспорта Российской Федерации от 14 марта 2008 года N АМ-23-р. В случае если работником использовались транспортные средства, модели (марки) которых отсутствуют в указанных методических рекомендациях, наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива исходя из норм 11,5 литра бензина, 10,7 литра дизельного топлива и 16,5 литра газа на 100 километров пути.

Кратчайшим путем признается расстояние по кратчайшему пути от места работы работника до места командирования и обратно, определяемому по атласу автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, а если эти места в атласе не указаны, - по справке, выданной уполномоченными органами (организациями) в сфере дорожного хозяйства (использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности). Если часть кратчайшего пути пролегла по платным автомобильным дорогам (платным участкам автомобильных дорог), соответствующие расходы на оплату стоимости проезда по таким автомобильным дорогам (участкам автомобильных дорог) подлежат возмещению.

В случае если на части пути следования от места работы к месту командирования и обратно личным автотранспортом работник воспользовался услугами по транспортировке транспортного средства внутренним водным или морским транспортом (на паромных переправах), соответствующие расходы служащего подлежат возмещению в случае отсутствия автомобильного сообщения на данной части пути следования к месту командирования и обратно.)

8. Расходы по найму жилого помещения включают в себя расходы по бронированию жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения не возмещаются в случае предоставления командированному работнику бесплатного жилого помещения. Расходы по найму жилого помещения возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, по норме не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения работника в служебной командировке. В случае вынужденной остановки в пути командированному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные

соответствующими документами, по норме, установленной абзацем третьим настоящего пункта.

9. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), возмещаются работникам за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

10. В случае временной нетрудоспособности командированного работника, удостоверенной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированному работнику оказывается медицинская помощь в стационарных условиях) и выплачиваются суточные в течение всего периода времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению данного ему служебного поручения или вернуться к постоянному месту жительства.

11. В случае командирования работника в такое место, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного поручения имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не возмещаются.

Если командированный работник по окончании рабочего дня по согласованию с работодателем остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения возмещаются ему в размерах, установленных настоящим Положением.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается работодателем с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного поручения, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

III. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников за пределы территории Российской Федерации

12. Расходы по проезду при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам в тех же размерах, что и при направлении в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации (пункты 4 - 8 настоящего Положения).

13. Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам в тех же размерах, что и при направлении в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации (пункты 9 и 11 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта. Расходы по найму жилого помещения, расположенного на территории иностранного государства, возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

14. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), при направлении работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются работникам:

1) при проезде по территории Российской Федерации - в размере 100 рублей за

каждый день нахождения в служебной командировке (включая выходные и нерабочие праздничные дни, дни нахождения в пути, в том числе время вынужденной остановки в пути);

2) при проезде по территории иностранного государства - в иностранной валюте в размерах, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 года N 812.

15. При следовании командированного работника с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные возмещаются в иностранной валюте, а при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства и при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте работника.

При направлении работника в служебную командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между иностранными государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник. При направлении служащего в служебную командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения Государственной границы Российской Федерации определяется по перевозочным документам. (абзац в редакции)

16. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки возмещаются работникам при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

17. Работнику, выехавшему в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте возмещаются в размере 50 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

18. В случае если работник, направленный в служебную командировку на территорию иностранного государства, в период служебной командировки обеспечивается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона возмещение суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанному

работнику иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет ему за свой счет питание, направляющая сторона возмещает ему суточные в иностранной валюте в размере 30 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

19. Расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов, обязательные консульские и аэродромные сборы, сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта, расходы на оформление обязательной медицинской страховки и иные обязательные платежи и сборы возмещаются работникам по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

IV. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников

20. При направлении работника в служебную командировку ему выдается аванс на командировочные расходы на основании его заявления.

21. Окончательный расчет с работником по возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется в течение трех рабочих дней со дня представления работником авансового отчета об израсходованных в связи со служебной командировкой суммах. Работник обязан представить авансовый отчет в течение трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки. К авансовому отчету прилагаются перевозочные документы, документы о найме жилого помещения, иные документы, подтверждающие произведенные расходы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа
к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в
государственных учреждениях Архангельской области,
расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним
местностях, и членов их семей

I. Общие положения

1. Настоящие Правила, разработанные в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 10 января 2017 года N 2-пп «Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей», со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 6 областного закона от 10 ноября 2004 года N 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», устанавливают порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее также - государственные организации), и членов их семей.

II. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

3. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно имеют следующие категории лиц (далее - работники): бюджетных учреждений Архангельской области.

4. Работники имеют право (далее - право на компенсацию расходов): на оплату один раз в два года за счет средств государственной организации стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее - право на компенсацию расходов на отдых работника); на оплату один раз в два года за счет средств государственной организации стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту отдыха и обратно неработающих членов семьи работника (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) (далее - право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника). (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

5. В целях настоящих Правил под неработающими членами семьи работника понимаются (далее также - члены семьи работника):

1) несовершеннолетние дети;

2) неработающий муж или неработающая жена работника, являющийся (являющаяся) трудоспособным гражданином, который не имеет работы и заработка и признан государственными органами службы занятости населения в установленном порядке безработным;

3) неработающий муж или неработающая жена работника, не имеющий (не имеющая) права на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с законодательством Российской Федерации и осуществляющий (осуществляющая) уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет, совместно проживающим с ним (ней).

6. Право на компенсацию расходов предоставляется работнику, если он работает в государственной организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

Право на компенсацию расходов предоставляется работнику только по основному месту работы.

7. Право на компенсацию расходов возникает у работника при условии предоставления ему (использования им) следующих видов отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением);

отпуск по беременности и родам (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

отпуск по уходу за ребенком (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

отпуск без сохранения заработной платы.

8. Право на компенсацию расходов возникает у работника одновременно с правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Право на компенсацию расходов также возникает в случае предоставления работнику по соглашению сторон или по основаниям, предусмотренным федеральными законами, ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев его непрерывной работы в данной государственной организации.

В дальнейшем право на компенсацию расходов возникает у работника в следующем порядке: за третий и четвертый год работы - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы работы - начиная с пятого года работы и т.д. Работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов в любой год работы соответствующего двухлетнего периода - первый или второй, третий или четвертый, пятый или шестой и т.д.

Двухлетние периоды работы, дающие право на компенсацию расходов, отсчитываются от даты начала работы работника в государственной организации.

Отсчет двухлетних периодов работы, дающих право на компенсацию расходов, не прерывается:

в случае увольнения из государственной организации и принятия на работу в ту же государственную организацию на следующий день после увольнения, если работник принят на работу в государственную организацию в порядке перевода из другой государственной организации.

Если работник, работавший в государственной организации по совместительству, принят в эту же организацию по основному месту работы, двухлетние периоды, дающие право на компенсацию расходов, отсчитываются

от даты начала работы работника в государственной организации по основному месту работы.

В случае когда работнику предоставлен один или несколько отпусков, предусмотренных абзацами третьим - пятым пункта 7 настоящих Правил, право на компенсацию расходов возникает у работника при условии, что ко дню начала использования этих отпусков у него возникло право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, даже если ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы ему не предоставлялся.

9. Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает у работника одновременно с возникновением права на компенсацию расходов. Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает у работника в случае фактического проживания (наличия места жительства или места пребывания по одному адресу) членов семьи работника с работником. В случае когда оба родителя (усыновителя) несовершеннолетнего ребенка являются работниками одной или нескольких государственных организаций, право каждого родителя на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника (в части компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа несовершеннолетних детей к месту отдыха и обратно) возникает независимо от возникновения и реализации права другого родителя (усыновителя) на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника (в части компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа несовершеннолетних детей к месту отдыха и обратно).

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает независимо от того, использовал ли работник в соответствующем двухлетнем периоде право на компенсацию расходов на отдых работника. Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает независимо от того, совпадали ли время и (или) место использования отпуска (место отдыха) работника и члена (членов) его семьи, за исключением случаев, предусмотренных абзацем шестым настоящего пункта.

В случае проезда к месту отдыха и обратно членов семьи работника личным автомобильным транспортом право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает только в случае их отдыха во время и в месте использования отпуска работником, при следовании к месту отдыха и обратно совместно с работником и при одновременной реализации права на компенсацию расходов на отдых работника.

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника (в части, касающейся несовершеннолетних детей) сохраняется до достижения ребенком возраста 18 лет независимо от того, объявлен ли он полностью дееспособным до достижения совершеннолетия, а также независимо от того, продолжает ли он освоение образовательных программ после достижения совершеннолетия. Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника (в части, касающейся несовершеннолетних детей) сохраняется, если ребенок выехал к месту отдыха до достижения возраста 18 лет, а возвратился обратно после достижения возраста 18 лет.

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника (в части, касающейся неработающих мужей (жен) сохраняется, если соответствующий член семьи работника выехал к месту отдыха при наличии статуса, предусмотренного подпунктами 2 и 3 пункта 5 настоящих Правил, а возвратился обратно после утраты данного статуса.

10. Право на компенсацию расходов на отдых работника в части, касающейся расходов на оплату стоимости провоза багажа, возникает только при одновременной реализации права на компенсацию расходов на отдых работника в части, касающейся расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника в части, касающейся расходов на оплату стоимости провоза багажа, возникает только при одновременной реализации права на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника в части, касающейся расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

11. В случае отъезда работника к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха) до окончания двухлетнего периода, дающего право на компенсацию расходов, а возвращения обратно после начала следующего двухлетнего периода, право на компенсацию расходов считается использованным за тот двухлетний период, в котором произошел отъезд работника к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха).

12. Работнику предоставляется право на компенсацию расходов независимо от того, совпадает ли день отъезда к месту использования отпуска с датой начала отпуска, а день возвращения обратно - с датой окончания отпуска. Работнику также предоставляется право на компенсацию расходов в случае отъезда к месту использования отпуска в последний перед началом отпуска рабочий день или возвращения обратно в первый после окончания отпуска рабочий день, если отъезд (возвращение) произошел во внерабочее время. Работнику также предоставляется право на компенсацию расходов, если он выехал к месту использования отпуска (члены семьи работника - к месту отдыха) в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, а возвратился (возвратились) обратно после окончания этого отпуска.

13. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно (далее - компенсация расходов) является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался правом на компенсацию расходов (в том числе правом на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника).

Работник вправе реализовать право на компенсацию расходов только в отношении части пути следования к месту использования отпуска (месту отдыха) или обратно. В этом случае право на компенсацию расходов за соответствующий двухлетний период работы, дающий право на компенсацию расходов, считается использованным.

III. Расходы, подлежащие компенсации

14. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:
1) фактические расходы на оплату стоимости проезда работника в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха) и обратно (включая услуги по бронированию), подтвержденные перевозочными документами, не выше следующих нормативов:

железнодорожным транспортом - не выше стоимости проезда в купейном вагоне, включая предоставление постельных принадлежностей;
внутренним водным и морским транспортом - не выше стоимости проезда в каюте первой категории, включая предоставление постельных принадлежностей;

воздушным транспортом - не выше стоимости проезда по тарифу экономического класса;

автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом (за исключением автомобильного и городского наземного электрического транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси);

2) фактические расходы на оплату стоимости проезда работника в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха) и обратно личным автомобильным транспортом, подтвержденные документально, но не выше наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Компенсация расходов предоставляется, если документально подтверждено пребывание работника (членов его семьи) в месте использования отпуска (месте отдыха);

3) фактические расходы на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации автомобильным транспортом, городским наземным электрическим транспортом (за исключением автомобильного и городского наземного электрического транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси), личным автомобильным транспортом, городским подземным электрическим транспортом (метро), железнодорожным транспортом пригородного сообщения от места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи) к автовокзалу (автостанции), железнодорожной станции, морскому (речному) порту (причалу), аэропорту и обратно, при пересадках с одного вида транспорта на другой, подтвержденные перевозочными документами (в случае использования личного автомобильного транспорта - иными документами, предусмотренными настоящими Правилами);

4) фактические расходы на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи работника железнодорожным, внутренним водным, морским или воздушным транспортом в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха) и обратно, подтвержденные перевозочными документами. Указанные весовые нормативы учитываются сверх установленных перевозчиками норм бесплатного провоза багажа и не суммируются в случае провоза багажа работником и членами его семьи, следующими совместно друг с другом;

(подпункт в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

фактические расходы на оплату стоимости провоза багажа в количестве одного места на работника и одного места на каждого члена семьи работника автомобильным или городским наземным электрическим транспортом в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов семьи работника - к месту отдыха) и обратно, подтвержденные перевозочными документами. Указанные количественные нормативы учитываются сверх установленных перевозчиками норм бесплатного провоза

багажа и не суммируются в случае провоза багажа работником и членами его семьи, следующими совместно друг с другом;

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

5) фактические расходы на оплату услуг по оформлению перевозочных документов, предназначенных для проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации, и фактические расходы на получение справок, предусмотренных пунктами 42 и 43 настоящих Правил, подтвержденные документально. Если был заключен договор перевозки работника (членов его семьи), а затем работник (члены его семьи) отказался (отказались) от перевозки, и были оформлены другие перевозочные документы на тот же маршрут с повторной оплатой услуг по оформлению перевозочных документов, фактические расходы на оплату услуг по оформлению перевозочных документов компенсируются однократно, за исключением случаев вынужденного отказа от перевозки.

15. К фактическим расходам на оплату стоимости проезда работника в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно, указанным в подпункте 1 пункта 14 настоящих Правил, не относятся расходы на оплату неустоек (штрафов, сборов), произведенные в связи с отказом работника (членами его семьи) от перевозки и заключением другого договора перевозки тех же лиц на тот же маршрут, за исключением случаев вынужденного отказа от перевозки. Если работник (члены его семьи) вынужденно отказался (отказались) от перевозки и заключил (заключили) другой договор перевозки на тот же маршрут, в связи с чем были произведены расходы на оплату неустоек (штрафов, сборов), такие расходы подлежат компенсации. Отказ от перевозки признается вынужденным, если он вызван документально подтвержденными обстоятельствами, не зависящими от работника (членов его семьи) (задержки или изменение времени отправления или прибытия транспорта общего пользования, в том числе на предшествующих этапах пути, временная нетрудоспособность работника или близких родственников, забастовки, массовые беспорядки, аварии, решения органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления или иные чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, другие обстоятельства непреодолимой силы).

16. Если в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлено право пассажиров бесплатно провозить с собой несовершеннолетних детей без предоставления им отдельных мест, а работник (члены его семьи) не воспользовался (не воспользовались) указанным правом и оплатил (оплатили) проезд несовершеннолетних детей с предоставлением им отдельных мест, данные расходы подлежат компенсации только в случае, когда длительность перевозки составила более 6 часов.

17. В целях подпунктов 2 и 3 пункта 14 настоящих Правил под личным автомобильным транспортом понимаются транспортные средства категорий «В» и «ВЕ» независимо от того, принадлежат ли они работнику (членам его семьи) на праве собственности.

В целях подпункта 2 пункта 14 настоящих Правил:

наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива в соответствии с базовыми нормами расхода

топлив, указанными в методических рекомендациях «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», введенных в действие распоряжением Министерства транспорта Российской Федерации от 14 марта 2008 года N АМ-23-р. В случае если работником (членами его семьи) использовались транспортные средства, модели (марки) которых отсутствуют в указанных методических рекомендациях, а также если представленные работником документы на транспортное средство не содержат всей информации, позволяющей идентифицировать соответствующую модификацию транспортного средства, наименьшей стоимостью проезда признается стоимость израсходованного транспортным средством топлива исходя из норм 11,5 литра бензина, 10,7 литра дизельного топлива и 16,5 литра газа на 100 километров пути; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

кратчайшим путем признается расстояние по кратчайшему пути от места жительства (места пребывания) работника до места использования отпуска (членов его семьи - до места отдыха) и обратно, определяемому по атласу автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, а если эти места в атласе не указаны, - по справке, выданной уполномоченными органами (организациями) в сфере дорожного хозяйства (использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности). Если часть кратчайшего пути пролегла по платным автомобильным дорогам (платным участкам автомобильных дорог), соответствующие расходы на оплату стоимости проезда по таким автомобильным дорогам (участкам автомобильных дорог) подлежат компенсации.

В случае если на части пути следования к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно личным автомобильным транспортом работник (члены его семьи) воспользовался (воспользовались) услугами по транспортировке транспортного средства внутренним водным или морским транспортом (на паромных переправах), соответствующие расходы работника подлежат компенсации в случае отсутствия автомобильного сообщения на данной части пути следования к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно. 18. Если при проезде к месту использования отпуска работником (членами его семьи - к месту отдыха) и обратно использовались разные виды транспорта, соответствующие расходы, подлежащие компенсации, суммируются.

19. Если работник (члены его семьи) использует отпуск (используют отдых) в нескольких местах, компенсация расходов осуществляется только до одного места использования отпуска (отдыха) и обратно. Остановки работника (членов его семьи) при проезде к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно признаются вторым (дополнительным) местом использования отпуска (местом отдыха), за исключением случаев, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта.

При проезде к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работник (члены его семьи) могут совершить не более одной остановки в Москве или Санкт-Петербурге независимо от ее продолжительности, пересадки продолжительностью не свыше двух суток независимо от их количества и (или) вынужденные остановки независимо от их продолжительности и количества. Остановка признается вынужденной, если она вызвана документально подтвержденными обстоятельствами, не зависящими от работника (членов его семьи) (задержки или изменение времени отправления или прибытия

транспорта общего пользования, в том числе на предшествующих этапах пути, временная нетрудоспособность работника или близких родственников, забастовки, массовые беспорядки, аварии, решения органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления или иные чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, другие обстоятельства непреодолимой силы).

Сроки, указанные в абзаце втором настоящего пункта, начинают исчисляться с начала суток (0 часов), следующих за сутками, в которых работник (члены его семьи) фактически прибыл (прибыли) к месту остановки (пересадки), и исчисляются в целых сутках (24 часа).

Если при проезде к месту использования отпуска работником (членами его семьи - к месту отдыха) и обратно были совершены остановки (пересадки) с соблюдением требований настоящего пункта, расходы, подлежащие компенсации, суммируются.

Если при проезде к месту использования отпуска работником (членами его семьи - к месту отдыха) или обратно были совершены остановки (пересадки) с нарушением требований настоящего пункта, компенсация расходов осуществляется до первой остановки (пересадки), совершенной с нарушением требований настоящего пункта, и обратно. При этом компенсация расходов от первой остановки (пересадки), совершенной с нарушением требований настоящего пункта, до места жительства (места пребывания) определяется по кратчайшему маршруту следования в соответствии с абзацами вторым - шестым и девятым пункта 20 настоящих Правил.

20. При отсутствии перевозочных и иных документов, подтверждающих произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно, компенсация расходов предоставляется, если документально подтверждено пребывание работника в месте использования отпуска (членов его семьи - в месте отдыха), по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

при наличии на всем маршруте следования или его отдельных участках только железнодорожного сообщения - железнодорожным транспортом по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда (включая предоставление постельных принадлежностей) на всем маршруте следования или его соответствующих участках;

при наличии на всем маршруте следования или его отдельных участках только воздушного сообщения - воздушным транспортом по тарифу экономического класса на всем маршруте следования или его соответствующих участках;

при наличии на всем маршруте следования или его отдельных участках только морского или речного сообщения - морским или внутренним водным транспортом по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения на всем маршруте следования или его соответствующих участках;

при наличии на всем маршруте следования или его отдельных участках только автомобильного сообщения - автомобильным транспортом общего пользования по тарифу автобуса общего типа на всем маршруте следования или его соответствующих участках;

при наличии на всем маршруте следования или его отдельных участках всех или нескольких из числа вышеуказанных видов транспортного сообщения -

железнодорожным транспортом по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда (включая предоставление постельных принадлежностей), а при его отсутствии - иным видом транспорта из числа предусмотренных абзацами третьим - пятым настоящего пункта с наименьшей стоимостью проезда. При наличии перевозочных и иных документов, подтверждающих произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха), и при отсутствии перевозочных и иных документов, подтверждающих произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника от места использования отпуска (членов его семьи - от места отдыха) обратно, компенсация расходов предоставляется по кратчайшему маршруту следования от места использования отпуска (места отдыха) к месту жительства (месту пребывания) в размере минимальной стоимости проезда по нормам, предусмотренным абзацами вторым - шестым настоящего пункта.

При наличии перевозочных и иных документов, подтверждающих произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника от места использования отпуска (членов его семьи - с места отдыха), и при отсутствии перевозочных и иных документов, подтверждающих произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха), компенсация расходов предоставляется по кратчайшему маршруту следования от места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи) к месту использования отпуска (месту отдыха) в размере минимальной стоимости проезда по нормам, предусмотренным абзацами вторым - шестым настоящего пункта. В целях настоящего пункта кратчайшим маршрутом следования считается прямое беспересадочное сообщение либо кратчайший маршрут с наименьшим количеством пересадок к месту использования отпуска работника (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно.

21. В случае проведения работником отпуска (членами его семьи - отдыха) за пределами территории Российской Федерации компенсации подлежат расходы, предусмотренные настоящим разделом:

при следовании к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно железнодорожным, воздушным, автомобильным (за исключением автомобильного транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси, и личного автомобильного транспорта), внутренним водным или морским транспортом - от места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи) до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта, а также от ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта до места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи);

при следовании к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно личным автомобильным транспортом - от места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи) до пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации, а также от пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации до места жительства (места пребывания) работника (членов его семьи).

22. В случае проведения работником отпуска (членами его семьи - отдыха) за пределами территории Российской Федерации при следовании к месту

использования отпуска (месту отдыха) воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорту компенсации подлежат расходы, предусмотренные настоящим разделом, не свыше стоимости перевозки из аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха), а также от данного аэропорта до аэропорта прибытия на территории Российской Федерации. В целях настоящих Правил под аэропортом отправления на территории Российской Федерации понимается:

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

аэропорт на территории Российской Федерации, из которого непосредственно осуществляется международная воздушная перевозка работника (членов его семьи), направляющегося (направляющихся) к месту использования отпуска (месту отдыха);

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

иной аэропорт на территории Российской Федерации, из которого работник (члены его семьи) направляется (направляются) к месту использования отпуска (месту отдыха), при условии, что проезд к месту использования отпуска (месту отдыха) состоит из нескольких воздушных перевозок, осуществляемых по единому перевозочному документу, в котором стоимость отдельных воздушных перевозок не выделена.

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

В целях настоящих Правил под аэропортом прибытия на территории Российской Федерации понимается:

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

аэропорт на территории Российской Федерации, в который непосредственно осуществляется международная воздушная перевозка работника (членов его семьи), направляющегося (направляющихся) от места использования отпуска (места отдыха) к месту жительства (месту пребывания);

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

иной аэропорт на территории Российской Федерации, в который работник (члены его семьи) направляется (направляются) от места использования отпуска (места отдыха), при условии, что проезд от места использования отпуска (места отдыха) состоит из нескольких воздушных перевозок, осуществляемых по единому перевозочному документу, в котором стоимость отдельных воздушных перевозок не выделена.

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

В целях настоящих Правил аэропорты города Москвы рассматриваются как единый аэропорт отправления на территории Российской Федерации (единый аэропорт прибытия на территории Российской Федерации).

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

В целях настоящих Правил ближайшими к месту пересечения границы Российской Федерации аэропортами по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха) считаются следующие аэропорты:

при проведении отпуска (отдыха) в Беларуси, на Украине или в Молдове - аэропорт города Белгорода;

при проведении отпуска (отдыха) в Исландии, Норвегии, Швеции, Финляндии, Эстонии, Латвии, Литве, Гренландии или на Фарерских островах - аэропорт города Санкт-Петербурга;

при проведении отпуска (отдыха) в Ирландии, Великобритании, Нидерландах, Бельгии, Люксембурге, Дании, Франции, Испании, Португалии, Андорре, Швейцарии, Лихтенштейне, Германии, Чехии, Австрии, Польше, Словакии, Венгрии, Италии, Монако, Сан-Марино, Словении, Хорватии, Боснии и Герцеговине, Сербии, Черногории, Албании, Македонии, Греции, на Мальте, в Румынии, Болгарии, странах Северной и Южной Америки или на островах Атлантического океана (включая владения европейских государств и континентальных государств Северной и Южной Америки) - аэропорт города Калининграда;

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

при проведении отпуска (отдыха) в Турции, Грузии, Абхазии, Южной Осетии, Армении, Азербайджане, на Кипре, в Иране, Ираке, Сирии, Ливане, Израиле, на Палестинских территориях, в Иордании, Саудовской Аравии, Кувейте, Катаре, Бахрейне, Объединенных Арабских Эмиратах, Омане, Йемене, странах Африки, на Мадагаскаре, Сейшельских, Коморских, Маскаренских островах или на островах Индийского океана, расположенных к югу от Южного тропика, - аэропорт города Сочи;

при проведении отпуска (отдыха) в Казахстане, Узбекистане, Туркменистане, Кыргызстане, Таджикистане, Афганистане, Пакистане, Индии, Непале, Бутане, Бангладеше, на Шри-Ланке, Мальдивских островах или на островах Индийского океана, расположенных к северу от экватора, - аэропорт города Челябинска;

при проведении отпуска (отдыха) в Монголии, Китае, Вьетнаме, Лаосе, Таиланде, Камбодже, Мьянме, Малайзии, Индонезии, Восточном Тиморе или на Филиппинах - аэропорт города Иркутска;

при проведении отпуска (отдыха) в Корейской Народно-Демократической Республике, Республике Корея, Японии, Австралии, Новой Зеландии, странах Океании или островах Тихого океана (за исключением принадлежащих государствам, указанным в абзаце пятнадцатом настоящего пункта), - аэропорт города Владивостока.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

IV. Порядок реализации права на компенсацию расходов в авансовом порядке до отъезда в отпуск (на отдых)

23. Работник вправе представить заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно в авансовом порядке (далее в настоящем разделе - заявление) до отъезда в отпуск (членов его семьи - на отдых).

Заявление представляется в государственную организацию, которая обеспечивает деятельность соответствующих лиц.

24. Заявление представляется работником не позднее, чем за 14 календарных дней до дня начала отпуска (в отношении членов семьи работника - до предполагаемого начала отдыха). В заявлении указываются:

- 1) фамилии, имена, отчества (последние - при наличии) работника и (или) членов его семьи;
- 2) отношение гражданина, направляющегося на отдых, к работнику (муж, жена, несовершеннолетний ребенок), а в отношении несовершеннолетних детей работника - также дополнительно даты их рождения;
- 3) место использования отпуска работником (место отдыха и дата предполагаемого начала отдыха членов его семьи);
- 4) виды транспорта, которыми предполагается воспользоваться;
- 5) маршрут следования работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно;
- 6) примерная стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно;
- 7) срок возврата суммы предварительной компенсации расходов.

25. Государственная организация, рассмотрев заявление, подготавливает решение о полном или частичном удовлетворении заявления или об отказе в этом.

26. Основаниями для частичного удовлетворения заявления являются следующие обстоятельства:

- 1) установление государственной организацией на основе общедоступной информации факта превышения примерной стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно, указанной в заявлении, над тарифами, установленными перевозчиками;
- 2) недостаточность у государственной организации необходимых финансовых средств при условии, что работник при составлении графика отпусков на текущий год не уведомлял государственную организацию о намерении воспользоваться правом на компенсацию расходов.

27. В случае полного или частичного удовлетворения заявления предварительная компенсация расходов выплачивается работнику не ранее, чем за 30 календарных дней, и не позднее, чем за три рабочих дня до дня начала отпуска (в отношении членов семьи работника - до предполагаемого начала отдыха).

28. Основаниями для отказа в удовлетворении заявления являются следующие обстоятельства:

- 1) лицо, подписавшее заявление, не относится к категории лиц, имеющих право на компенсацию расходов;
- 2) ко дню отъезда к месту использования отпуска (на отдых) право на компенсацию расходов у работника не возникло;
- 3) работник ранее использовал право на компенсацию расходов за соответствующий двухлетний период работы, дающий право на компенсацию расходов;
- 4) работник представил заявление в отношении лиц, расходы которых по проезду к месту использования отпуска (на отдых) и обратно компенсации не подлежат;
- 5) работник представил заявление в отношении членов семьи, для которых

федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрен бесплатный проезд;

6) нарушение работником срока представления заявления, предусмотренного пунктом 24 настоящих Правил;

7) отсутствие в заявлении сведений, предусмотренных пунктом 24 настоящих Правил;

8) отсутствие у государственной организации необходимых финансовых средств при условии, что работник при составлении графика отпусков на текущий год не уведомлял государственную организацию о намерении воспользоваться правом на компенсацию расходов;

9) работник претендует на компенсацию расходов в авансовом порядке в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением.

29. Решение по итогам рассмотрения заявления оформляется: приказом руководителя государственного учреждения Архангельской области - в отношении работников государственного учреждения Архангельской области (за исключением руководителя государственного учреждения Архангельской области).

30. Работник письменно уведомляется об отказе в удовлетворении заявления не позднее, чем за три рабочих дня до дня начала отпуска (в отношении членов семьи работника - до предполагаемого дня начала отдыха).

V. Порядок реализации права на компенсацию расходов при окончательном расчете после возвращения из отпуска (с отдыха)

31. Работник, воспользовавшийся правом на компенсацию расходов в авансовом порядке, представляет отчет о произведенных расходах с приложением документов, подтверждающих расходы и предусмотренных настоящим разделом (далее также - отчет с прилагаемыми документами), не позднее 10 рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска (для членов семьи работника - со дня прибытия с отдыха), но не позднее дня увольнения из государственной организации .

Работник, воспользовавшийся правом на компенсацию расходов в авансовом порядке, но не выезжавший в отпуск (члены семьи работника - на отдых), возвращает выплаченную ему сумму предварительной компенсации расходов не позднее трех рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска (для членов семьи работника - не позднее 40 календарных дней со дня получения работником предварительной компенсации расходов).

Работник, не пользовавшийся правом на компенсацию расходов в авансовом порядке, представляет заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно (далее в настоящем разделе - заявление) и отчет с прилагаемыми документами не позднее дня увольнения из государственной организации (прекращения осуществления полномочий по государственной должности Архангельской области).

Работник, выезжавший к месту использования отпуска (члены семьи работника - к месту отдыха) в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, представляет заявление и отчет с прилагаемыми документами не позднее двух месяцев со дня возвращения из отпуска (члены семьи работника - с отдыха).

32. Заявление и отчет с прилагаемыми документами представляются в государственную организацию, которая обеспечивает деятельность соответствующих лиц. Заявления и отчеты с прилагаемыми документами руководителей государственных учреждений Архангельской области представляются в исполнительные органы.

33. В заявлении указываются: фамилии, имена, отчества (последние - при наличии) работника и (или) членов его семьи, выезжавших в отпуск (на отдых); место использования отпуска работником (место отдыха членов его семьи); маршрут следования работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно. В случае использования работником (членами его семьи) личного автомобильного транспорта для проезда к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно в заявлении указывается расстояние, которое проехало транспортное средство; сумма произведенных расходов в рублях.

Отчет о произведенных расходах представляется работником в виде авансового отчета по форме, утвержденной Министерством финансов Российской Федерации.

Если в отдельных перевозочных или иных документах, подтверждающих произведенные расходы, сумма расходов указана в иностранной валюте, она пересчитывается в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации (Банка России) на дату фактического осуществления расходов, а при невозможности определения этой даты - на дату, соответствующую дате отъезда в отпуск (на отдых).

34. К отчету работника о произведенных расходах прилагаются: перевозочные документы, в которых указаны суммы произведенных расходов; документы, подтверждающие оплату услуг по оформлению перевозочных документов. В качестве таких документов допускаются справки, отпечатанные контрольно-кассовой техникой кассовые чеки или иные документы, если в них указаны содержание предоставленных услуг (оформление перевозочных документов) и сумма расходов, произведенных за предоставленные услуги.

35. Перевозочные документы, прилагаемые к отчету работника о произведенных расходах, представляются работником в виде подлинников на бумажном носителе либо в виде электронных перевозочных документов (электронных проездных документов) и посадочных талонов (посадочных купонов, контрольных купонов) на бумажном носителе. В случае утери посадочных талонов (посадочных купонов, контрольных купонов) работник прилагает к отчету о произведенных расходах справку перевозчика, содержащую информацию о перевозке (время и место убытия, время и место прибытия) и лице, воспользовавшемся услугами по перевозке (фамилия, имя и отчество (последнее - при наличии)). Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

Перевозочные документы должны содержать сведения, позволяющие идентифицировать лицо, на которое они оформлены, в случае перевозки воздушным транспортом, а также в случаях, когда включение таких сведений в перевозочные документы предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или перевозчиками.

Документы, подтверждающие оплату услуг по оформлению перевозочных документов, прилагаемые к отчету работника о произведенных расходах, представляются работником в виде подлинников.

36. Для компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту отдыха членов семьи работника и обратно к отчету работника о произведенных расходах на членов его семьи, выезжавших на отдых:

1) в отношении несовершеннолетних детей прилагаются:

копия документа, удостоверяющего происхождение несовершеннолетних детей от работника;

документ, подтверждающий фактическое проживание несовершеннолетних детей с работником (один из следующих документов: копии страниц паспортов обоих или единственного родителя несовершеннолетнего ребенка, не достигшего четырнадцати лет, с отметками о регистрации по месту жительства, копии страниц паспорта несовершеннолетнего ребенка с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства несовершеннолетнего ребенка, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания несовершеннолетнего ребенка, копия поквартирной карточки или выписка из домовой (поквартирной) книги с места жительства и (или) места пребывания несовершеннолетнего ребенка и работника, справка с места жительства и (или) места пребывания несовершеннолетнего ребенка и работника, выданная на основании поквартирной карточки или домовой (поквартирной) книги и содержащая сведения об адресе места жительства и (или) адресе места пребывания несовершеннолетнего ребенка и работника, дате выдачи, либо копия вступившего в законную силу судебного решения об определении места жительства несовершеннолетнего ребенка или об установлении факта проживания несовершеннолетнего ребенка в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее, чем за два месяца до дня отъезда несовершеннолетнего ребенка на отдых;

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

документ, подтверждающий место жительства или место пребывания работника (один из следующих документов: копия страниц паспорта работника с отметками о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания работника, копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее чем за два месяца до дня отъезда несовершеннолетнего ребенка на отдых. Данный документ представляется работником только в случае, если в качестве документа, подтверждающего фактическое проживание несовершеннолетних детей с работником в соответствии с абзацем третьим настоящего подпункта, представлены копия страниц паспорта несовершеннолетнего ребенка с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства несовершеннолетнего ребенка, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания несовершеннолетнего ребенка, копия вступившего в законную силу судебного решения об определении места жительства несовершеннолетнего ребенка или об

установлении факта проживания несовершеннолетнего ребенка в определенном жилом помещении;

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил; 2) в отношении неработающего мужа или неработающей жены, являющегося (являющейся) трудоспособным гражданином, который не имеет работы и заработка и признан государственными органами службы занятости населения в установленном порядке безработным, прилагаются:

копия документа, удостоверяющего личность мужа (жены) работника (с предъявлением подлинника);

копия документа, удостоверяющего заключение брака между работником и его мужем (женой) (с предъявлением подлинника);

документ, подтверждающий фактическое проживание мужа (жены) с работником (один из следующих документов: копии страниц паспорта мужа (жены) работника с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства мужа (жены) работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания мужа (жены) работника, копия поквартирной карточки или выписка из домовой (поквартирной) книги с места жительства и (или) места пребывания работника и мужа (жены) работника, справка с места жительства и (или) места пребывания работника и мужа (жены) работника, выданная на основании поквартирной карточки или домовой (поквартирной) книги и содержащая сведения об адресе места жительства и (или) адресе места пребывания работника и мужа (жены) работника, дате выдачи, либо копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания мужа (жены) работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее, чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства

Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп документ, подтверждающий место жительства или место пребывания работника (один из следующих документов: копия страниц паспорта работника с отметками о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания работника, копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых. Данный документ представляется работником только в случае, если в качестве документа, подтверждающего фактическое проживание мужа (жены) с работником в соответствии с абзацем четвертым настоящего подпункта, представлены копия страниц паспорта мужа (жены) работника с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства мужа (жены) работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания мужа (жены) работника или копия вступившего в законную силу судебного

решения об установлении факта проживания мужа (жены) работника в определенном жилом помещении; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

документ государственного органа службы занятости населения, подтверждающий признание мужа (жены) работника безработным (безработной) по состоянию на день отъезда к месту отдыха;

документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил; 3) в отношении неработающего мужа или неработающей жены, не имеющего (не имеющей) права на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с законодательством Российской Федерации и осуществляющего (осуществляющей) уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет, совместно проживающим с ним (ней), прилагаются:

копия документа, удостоверяющего личность мужа (жены) работника (с предъявлением подлинника);

копия документа, удостоверяющего заключение брака между работником и его женой (с предъявлением подлинника);

копии страниц трудовой книжки мужа (жены) работника с персональными данными и записью об увольнении, непосредственно предшествующей дню отъезда к месту отдыха (с предъявлением подлинника трудовой книжки);

документ, подтверждающий фактическое проживание мужа (жены) с работником (один из следующих документов: копии страниц паспорта мужа (жены) работника с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства мужа (жены) работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания мужа (жены) работника, копия поквартирной карточки или выписка из домовой (поквартирной) книги с места жительства и (или) места пребывания работника и мужа (жены) работника, справка с места жительства и (или) места пребывания работника и мужа (жены) работника, выданная на основании поквартирной карточки или домовой (поквартирной) книги и содержащая сведения об адресе места жительства и (или) адресе места пребывания работника и мужа (жены) работника, дате выдачи, либо копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания мужа (жены) работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее, чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

документ, подтверждающий место жительства или место пребывания работника (один из следующих документов: копия страниц паспорта работника с отметками о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания работника, копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания)

либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых. Данный документ представляется работником только в случае, если в качестве документа, подтверждающего фактическое проживание мужа (жены) с работником в соответствии с абзацем пятым настоящего подпункта, представлены копия страниц паспорта мужа (жены) работника с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства мужа (жены) работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания мужа (жены) работника или копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания мужа (жены) работника в определенном жилом помещении; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

документ территориального подразделения Пенсионного фонда Российской Федерации, подтверждающий, что мужу (жене) работника не назначалась страховая пенсия по старости или страховая пенсия по инвалидности до дня отъезда к месту отдыха; документ, подтверждающий совместное проживание инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, с мужем (женой) работника (один из следующих документов: копии страниц паспортов обоих или единственного родителя несовершеннолетнего ребенка-инвалида, не достигшего четырнадцати лет, с отметками о регистрации по месту жительства, копии страниц паспорта инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, копия поквартирной карточки или выписка из домовой (поквартирной) книги с места жительства и (или) места пребывания мужа (жены) работника и инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, справка с места жительства и (или) места пребывания мужа (жены) работника и инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, выданная на основании поквартирной карточки или домовой (поквартирной) книги и содержащая сведения об адресе места жительства и (или) адресе места пребывания мужа (жены) работника и инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, дате выдачи, либо копия вступившего в законную силу судебного решения об определении места жительства несовершеннолетнего ребенка-инвалида или об установлении факта проживания инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее, чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых;

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

документ, подтверждающий место жительства или место пребывания мужа (жены) работника (один из следующих документов: копии страниц паспорта мужа (жены) работника с отметками о регистрации по месту жительства, копия

свидетельства о регистрации по месту жительства мужа (жены) работника, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания мужа (жены) работника, копия вступившего в законную силу судебного решения об установлении факта проживания мужа (жены) работника в определенном жилом помещении). Данный документ должен содержать сведения о периоде проживания (дате начала либо датах начала и окончания) либо при отсутствии таких сведений должен быть выдан не ранее чем за два месяца до дня отъезда мужа (жены) работника на отдых. Данный документ представляется работником только в случае, если в качестве документа, подтверждающего совместное проживание инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, с мужем (женой) работника в соответствии с абзацем восьмым настоящего подпункта, представлены копии страниц паспорта инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, с отметкой о регистрации по месту жительства, копия свидетельства о регистрации по месту жительства инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, копия свидетельства о регистрации по месту пребывания инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, копия вступившего в законную силу судебного решения об определении места жительства несовершеннолетнего ребенка-инвалида или об установлении факта проживания инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, в определенном жилом помещении;

(абзац дополнительно включен на основании постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп) копия документа, удостоверяющего личность инвалида I группы, ребенка-инвалида или лица, достигшего возраста 80 лет, за которым осуществляется уход (с предъявлением подлинника);

копия документа, подтверждающего факт и дату установления инвалидности, выдаваемого федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (для ребенка-инвалида, инвалида I группы) (с предъявлением подлинника);

документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил. 37. Для компенсации расходов, в случае если работник и (или) члены его семьи использовали проезд более высокой категории, чем установлено подпунктом 1 пункта 14 настоящих Правил, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются:

документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил;

справки о стоимости проезда в соответствии с установленной подпунктом 1 пункта 14 настоящих Правил категорией проезда по тому же маршруту, выданные работнику соответствующими перевозчиками или их агентами, на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи). Расходы на получение указанных справок компенсации не подлежат.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп)

38. Для компенсации расходов, в случае если работник и (или) члены его семьи проводили отпуск (отдых) на территории Российской Федерации на основании договора о реализации туристского продукта, перевозочный документ отсутствует или в нем не указан тариф, а стоимость проезда включена в общую стоимость туристского продукта, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются:

справка турагента с указанием в ней фамилий, имен и отчеств (последних - при наличии) работника и (или) членов его семьи, которым оказывался комплекс услуг в рамках туристского продукта, общей стоимости туристского продукта и стоимости проезда к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно; справка туроператора (копия справки туроператора, заверенная турагентом) с указанием в ней фамилий, имен и отчеств (последних - при наличии) работника и (или) членов его семьи, которым оказывался комплекс услуг в рамках туристского продукта, и стоимости проезда к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно.
(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп)

Для компенсации расходов, в случае если работник и (или) члены его семьи проводили отпуск (отдых) за пределами территории Российской Федерации на основании договора о реализации туристского продукта, перевозочный документ отсутствует или в нем не указан тариф, а стоимость проезда включена в общую стоимость туристского продукта, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются справки, указанные в абзацах втором и третьем настоящего пункта, и документы, предусмотренные пунктами 42 и 43 настоящих

Правил.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп)

39. Для компенсации расходов, в случае если работник (работник и члены его семьи) выезжал (выезжали) в отпуск (на отдых) и (или) возвращались обратно с использованием личного автомобильного транспорта, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются:

1) документы на транспортное средство (представляется один из следующих документов) - копия паспорта транспортного средства, свидетельства о регистрации транспортного средства, доверенности на право управления транспортным средством, договора аренды транспортного средства или договора безвозмездного пользования транспортным средством. В данных документах должны быть указаны модель и марка транспортного средства;

2) документы, подтверждающие расходы на приобретение топлива, - отпечатанные контрольно-кассовой техникой кассовые чеки автозаправочных станций;

3) документы об оплате проезда по платным автомобильным дорогам (платным участкам автомобильных дорог) - отпечатанные контрольно-кассовой техникой кассовые чеки владельцев автомобильных дорог (их агентов, концессионеров);

4) документы, подтверждающие нахождение работника в месте использования отпуска (членов его семьи - в месте отдыха) (представляется один из документов):

свидетельство о регистрации по месту пребывания работника и (или) членов его семьи;

документ, подтверждающий временное пребывание (размещение) работника и (или) членов его семьи в гостинице или ином средстве размещения (санатории, пансионате, доме отдыха, туристической базе, кемпинге, общежитии, оздоровительном учреждении для детей и т.д.), выданный владельцем гостиницы или иного средства размещения и подписанный его уполномоченным работником, с указанием места и даты выдачи, фамилий, имен и отчеств (последних - при наличии) работника и (или) членов его семьи, наименования (фамилии, имени и отчества) (последнее - при наличии)

владельца гостиницы или иного средства размещения; документ, подтверждающий временное пребывание работника и (или) членов его семьи в определенном жилом помещении, выданный юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем, осуществляющим управление многоквартирными домами, и подписанный его уполномоченным работником, с указанием места и даты выдачи, фамилий, имен и отчеств (последних - при наличии) работника и (или) членов его семьи, наименования юридического лица (фамилии, имени и отчества (последнее - при наличии) индивидуального предпринимателя), осуществляющего управление многоквартирными домами; документ органа местного самоуправления (компетентного органа государства пребывания) с указанием места и даты выдачи, фамилий, имен и отчеств (последних - при наличии) работника и (или) членов его семьи, наименования выдавшего органа, заверенный печатью органа местного самоуправления (компетентного органа государства пребывания); свидетельство об удостоверении факта нахождения гражданина в определенном месте, выданное нотариусом, главой местной администрации или специально уполномоченным должностным лицом местного самоуправления либо должностным лицом консульского учреждения Российской Федерации в отношении работника и (или) членов его семьи; документ консульского учреждения Российской Федерации или почетного консула Российской Федерации о постановке на консульский учет и (или) о снятии с консульского учета, выданный в отношении работника и (или) членов его семьи.

40. Если документы, предусмотренные подпунктом 4 пункта 39 настоящих Правил, изложены на иностранном языке, к отчету работника о произведенных расходах прилагается перевод документа на русский язык, подписанный работником.

41. Для компенсации расходов, в случае если у работника отсутствуют перевозочные и иные документы, подтверждающие произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха) и обратно, к отчету работника о произведенных расходах

прилагаются: справка о стоимости проезда в соответствии с установленной пунктом 20 настоящих Правил категорией проезда, выданная работнику соответствующим перевозчиком или его агентом на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи). Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат;

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

документы, предусмотренные подпунктом 4 пункта 39 и пунктом 40 настоящих Правил.

Для компенсации расходов, в случае если у работника отсутствуют перевозочные и иные документы, подтверждающие произведенные расходы на оплату стоимости проезда работника от места использования отпуска (членов его семьи - от места отдыха) к месту жительства (месту пребывания), к отчету работника о произведенных расходах прилагаются: документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил, подтверждающие проезд работника к месту использования отпуска (членов его семьи - к месту отдыха);

справка о стоимости проезда в соответствии с установленной пунктом 20 настоящих Правил категорией проезда, выданная работнику соответствующим перевозчиком или его агентом на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи). Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

42. Для компенсации расходов в случае проведения работником отпуска (членами его семьи - отдыха) за пределами территории Российской Федерации к отчету работника о произведенных расходах прилагаются:

1) при следовании к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно железнодорожным, воздушным, автомобильным (за исключением автомобильного транспорта, осуществляющего перевозки по заказам, перевозки легковыми такси, и личного автомобильного транспорта), внутренним водным или морским транспортом: справки перевозчика или его агента о стоимости перевозки от железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта на территории Российской Федерации, из которой (которого) работник (члены его семьи) выехал (выехали), до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи), а также о стоимости перевозки от ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта до железнодорожной станции, аэропорта, автовокзала (автостанции), морского (речного) порта прибытия на территории Российской Федерации на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи); (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

копия страниц паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, с отметками о пересечении границы Российской Федерации или иного документа, содержащего отметки о пересечении границы Российской Федерации (с предъявлением подлинников);

документы, подтверждающие расходы на получение справок, указанных в абзаце втором настоящего подпункта, абзацах втором - четвертом пункта 43 настоящих Правил. В качестве таких документов допускаются справки, отпечатанные контрольно-кассовой техникой кассовые чеки или иные документы, если в них указаны содержание предоставленных услуг (оформление справок о стоимости перевозки) и сумма расходов, произведенных за предоставленные услуги; документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил;

2) при следовании к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно личным автомобильным транспортом:

копия страниц паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, с отметками о пересечении границы Российской Федерации или иного документа, содержащего отметки о пересечении границы

Российской Федерации (с предъявлением подлинников); документы, предусмотренные пунктами 39 - 40 настоящих Правил;

3) при следовании к месту использования отпуска (месту отдыха) воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорту:

справки перевозчика или его агента о стоимости регулярной воздушной перевозки (регулярных воздушных перевозок) из аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха), определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи), а также о стоимости регулярной воздушной перевозки (регулярных воздушных перевозок) от данного аэропорта до аэропорта прибытия на территории Российской Федерации на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи);

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

копия страниц паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, с отметками о пересечении границы Российской Федерации или иного документа, содержащего отметки о пересечении границы Российской Федерации (с предъявлением подлинников);

документы, подтверждающие расходы на получение справок, указанных в абзаце втором настоящего подпункта, абзацах втором - четвертом пункта 43 настоящих Правил. В качестве таких документов допускаются справки, отпечатанные контрольно-кассовой техникой кассовые чеки или иные документы, если в них указаны содержание предоставленных услуг (оформление справок о стоимости перевозки) и сумма расходов, произведенных за предоставленные услуги;

документы, предусмотренные пунктами 34 - 35 настоящих Правил. 43. Справки, указанные в абзаце втором подпункта 1, абзаце втором подпункта 3 пункта 42 настоящих Правил, должны быть выданы перевозчиком, осуществившим перевозку работника (членов его семьи), или его агентом. (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп

Если у перевозчика, осуществившего перевозку работника (членов его семьи) воздушным транспортом, отсутствуют регулярные рейсы из аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха), определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, или обратно на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи), к отчету работника о произведенных расходах должны быть приложены справки этого же перевозчика (его агента) о стоимости регулярной воздушной перевозки (регулярных воздушных перевозок) между теми же аэропортами на ближайшую следующую дату, на которую имеются регулярные рейсы перевозчика. (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп

Если у перевозчика, осуществившего перевозку работника (членов его семьи) воздушным транспортом, отсутствуют регулярные рейсы из аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха), определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, или обратно, к отчету работника о произведенных расходах должны быть приложены справки другого перевозчика (его агента), осуществляющего регулярные воздушные перевозки пассажиров из соответствующего аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха), определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, или обратно на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи), а при отсутствии регулярных воздушных перевозок на эту дату - справки на ближайшую следующую дату, на которую имеются регулярные рейсы перевозчика.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп)

Если регулярные воздушные перевозки из соответствующего аэропорта отправления на территории Российской Федерации до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха) аэропорта, определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, или обратно не осуществляются ни одним перевозчиком, к отчету работника о произведенных расходах должны быть приложены справки перевозчика (его агента), осуществившего перевозку работника (членов его семьи) (а при его отсутствии - справки иного перевозчика или его агента), о стоимости регулярной воздушной перевозки из аэропорта, являющегося ближайшим к аэропорту отправления на территории Российской Федерации, из которого данным перевозчиком осуществляются регулярные воздушные перевозки до ближайшего к месту пересечения границы Российской Федерации аэропорта по направлению к месту использования отпуска (месту отдыха) аэропорта, определенного в соответствии с пунктом 22 настоящих Правил, или обратно на дату осуществления перевозки работника (членов его семьи), а при отсутствии регулярных воздушных перевозок на эту дату - справки на ближайшую следующую дату, на которую имеются регулярные рейсы перевозчика.

(абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп; в редакции постановления Правительства Архангельской области от 6 октября 2017 года N 394-пп)

44. В случае если работник при проезде к месту использования отпуска (члены его семьи - к месту отдыха) или обратно совершали вынужденные остановки, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются документы, подтверждающие обстоятельства, вызвавшие эти остановки.

В случае если работник (члены его семьи) при осуществлении расходов, предусмотренных подпунктами 1 и 5 пункта 14 настоящих Правил, вынужденно отказывался (отказывались) от перевозки, к отчету работника о произведенных расходах прилагаются документы, подтверждающие обстоятельства, вызвавшие этот отказ.

45. Перечень документов, прилагаемых к отчету работника о произведенных расходах, предусмотренных настоящим разделом, является исчерпывающим.

Государственные организации (администрация, исполнительные органы) и их должностные лица не вправе требовать от работников представления иных документов.

46. Государственная организация (администрация, исполнительный орган), рассмотрев заявление и отчет с прилагаемыми документами:

осуществляет расчет суммы компенсации расходов;

подготавливает решение о компенсации расходов, об отказе в этом, о принятии отчета о произведенных расходах или о возврате работником суммы предварительной компенсации расходов.

47. Сумма компенсации расходов рассчитывается на основании отчета о произведенных расходах и прилагаемых к нему документов. Документы, прилагаемые к отчету о произведенных расходах, не соответствующие требованиям настоящих Правил, а также суммы, указанные в данных документах, не принимаются к расчету.

Если работник включил в отчет о произведенных расходах расходы, не подлежащие компенсации в соответствии с настоящими Правилами, компенсация расходов выплачивается работнику только в части подлежащих компенсации расходов.

При проведении отпуска (отдыха) за пределами территории Российской Федерации сумма компенсации расходов определяется как наименьшая из следующих сумм:

стоимость перевозки, указанная в перевозочном документе работника (члена его семьи);

стоимость перевозки, указанная в справке перевозчика или его агента, предусмотренной абзацем вторым подпункта 1, абзацем вторым подпункта 3 пункта 42, абзацами вторым - четвертым пункта 43 настоящих Правил; (абзац в редакции постановления Правительства Архангельской области от 5 сентября 2017 года N 358-пп стоимость проезда к месту использования отпуска (месту отдыха) и обратно, указанная в справке турагента и справке туроператора, предусмотренных пунктом 38 настоящих Правил.

48. Решение по итогам рассмотрения заявления и отчета с прилагаемыми документами оформляется:

приказом руководителя государственного учреждения Архангельской области - в отношении работников государственного учреждения Архангельской области (за исключением руководителя государственного учреждения Архангельской области).

49. Решение о компенсации расходов принимается, и компенсация расходов выплачивается работнику в течение 30 календарных дней со дня представления работником заявления и отчета о произведенных расходах, если иное не предусмотрено абзацем вторым настоящего пункта.

50. Основаниями для отказа в компенсации расходов являются следующие обстоятельства:

1) лицо, подписавшее заявление, не относится к категории лиц, имеющих право на компенсацию расходов;

2) нарушены условия возникновения права на компенсацию расходов, предусмотренные разделом II настоящих Правил, в том числе: ко дню отъезда к месту использования отпуска (на отдых) право на компенсацию расходов у работника не возникло;

работник ранее использовал право на компенсацию расходов за соответствующий двухлетний период, дающий право на компенсацию

расходов;

работник представил отчет о произведенных расходах в отношении лиц, расходы которых по проезду к месту использования отпуска (на отдых) и обратно компенсации не подлежат;

3) работник представил отчет о произведенных расходах в отношении членов семьи, для которых федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрен бесплатный проезд;

4) работником представлены не все документы, предусмотренные настоящим разделом, или данные документы содержат не все сведения, предусмотренные настоящим разделом;

5) нарушен срок представления отчета работника о произведенных расходах, предусмотренный пунктом 31 настоящих Правил.

51. Работник письменно уведомляется об отказе в компенсации расходов не позднее 14 календарных дней со дня представления работником заявления и отчета о произведенных расходах.

52. В случае если сумма полученной работником предварительной компенсации расходов совпадает с суммой компенсации расходов, определенной на основании отчета работника о произведенных расходах, государственная организация (администрация, исполнительный орган) принимает отчет о произведенных расходах.

53. В случае если сумма полученной работником предварительной компенсации расходов превышает сумму компенсации расходов, определенную на основании отчета работника о произведенных расходах, работник уведомляется об этом не позднее 14 календарных дней со дня представления заявления и отчета о произведенных расходах и возвращает разницу не позднее пяти рабочих дней со дня уведомления.

54. В случае отказа в компенсации расходов или выплаты компенсации расходов в сумме меньшей, чем предусмотрена в отчете работника о произведенных расходах, работник после устранения обстоятельств, послуживших основанием для отказа или выплаты меньшей суммы, вправе вновь представить заявление и (или) отчет с прилагаемыми документами в порядке, предусмотренном настоящим разделом.

VI. Порядок финансового обеспечения предоставления компенсаций расходов

55. Финансовое обеспечение права на компенсацию расходов в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области осуществляется за счет средств областного бюджета, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности соответствующего государственного бюджетного или автономного учреждения Архангельской области, за исключением случаев, предусмотренных абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

В государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области финансовое обеспечение права на компенсацию расходов работников, обеспечивающих осуществление приносящих доход видов деятельности государственного учреждения, осуществляется за счет средств, полученных от приносящих доход видов деятельности.

Государственные бюджетные и автономные учреждения Архангельской области имеют право осуществлять финансовое обеспечение права на компенсацию расходов работников, обеспечивающих осуществление основных видов деятельности государственного учреждения, за счет средств, полученных от

приносящих доход видов деятельности, с последующим возмещением из средств областного бюджета.

56. Контроль за использованием финансовых средств, выделенных для финансового обеспечения расходов, связанных с компенсацией стоимости проезда и провоза багажа работников к месту использования отпуска (членов их семей - к месту отдыха) и обратно, осуществляется главными распорядителями бюджетных средств областного бюджета.