

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
частного общеобразовательного учреждения Лицей №36
открытого акционерного общества «Российские железные дороги»
на 2023 - 2025 годы

Юридический адрес: 664005 г. Иркутск, ул. Профсоюзная, 3

Т/факс: 63-25-80, бухгалтерия/факс: 63 -25 -48

Срок действия коллективного договора с 1 января 2023 г. по 31 декабря 2025 г.

Дата принятия 21 декабря 2022 года

Стороны, подписавшие договор

От работодателя:

Директор частного общеобразовательного учреждения Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

Штепина Ольга Станиславовна

Тел. 63-25-80

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) частного

общеобразовательного учреждения Лицей №36 ОАО «РЖД»

Карасева Светлана Александровна

Тел. 63-29-20

Численность работников – 153

Численность членов первичной профсоюзной организации - 153



г. Иркутск
2022 г.

С. Я. Штепина



Раздел 1. Основные понятия

Коллективный договор частного общеобразовательного учреждения Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023 – 2025 годы – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в частном общеобразовательном учреждении Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

- **Работники** – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с частным общеобразовательным учреждением Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

- **Работодатель, Учреждение** – частное общеобразовательное учреждение Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги»;

- **представитель Работников** – первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) частного общеобразовательного учреждения Лицей №36 ОАО «РЖД», объединяющая в своих рядах более половины работников ЧОУ ОАО «РЖД» (далее – ППО Учреждения);

- **Профсоюз** – Общественная организация – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ);

- **ОАО «РЖД» (Компания)** – открытое акционерное общество «Российские железные дороги», учредитель частного общеобразовательного учреждения Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

- **представитель Работодателя** – директор (заведующий), а также лица, уполномоченные им в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- **неработающие пенсионеры Учреждения (неработающие пенсионеры)** – лица, уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине работника повреждением здоровья) из Учреждения или до 1 октября 2003 г. из организаций федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также действующих в них профсоюзных организаций.

- **лица, приравненные к неработающим пенсионерам Учреждения (лица, приравненные к неработающим пенсионерам)** – лица, соответствующие условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, состоявшие по состоянию на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с Учреждением и уволенные после 31 декабря 2018 года по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников.



Льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам и лицам, приравненным к неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных льгот и компенсаций в трудовых отношениях с Учреждением и организациями, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта;

- **высвобождаемые Работники** – Работники, трудовые договоры с которыми расторгаются по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

дети Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве - дети, до достижения возраста 18 лет (при получении ими образования очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта; в учебных заведениях иного профиля на основании договоров о целевом обучении, заключенных с филиалами и структурными подразделениями ОАО «РЖД» с целью последующего трудоустройства, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет), дети, родившиеся после смерти такого Работника.

Раздел 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;

усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей, неработающих пенсионеров и лиц, приравненных к неработающим пенсионерам;

создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.2. С целью защиты законных прав и интересов Работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и «О профессиональных железнодорожном транспорте в Российской Федерации» и «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах параметров финансового плана Учреждения. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения.

2.5. Работодатель осуществляет деятельность по повышению эффективности оказываемой социальной поддержки Работникам и членам их семей путем совершенствования механизма предоставления социальных льгот и компенсаций, в том числе возможности формирования их индивидуального перечня на принципах софинансирования.

С этой целью Работникам, членам их семей, неработающим пенсионерам и лицам, приравненным к неработающим пенсионерам, могут предоставляться дополнительные социальные льготы и компенсации, в том числе с учетом региональных особенностей в порядке, установленном в Учреждении, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения в пределах его бюджета.

2.6. Работодатель разделяет (поддерживает) общенациональные ценности, закрепленные Конституцией Российской Федерации, и особое внимание уделяет следующим направлениям:

- поддержка семьи и детства;
- повышение благосостояния Работников, неработающих пенсионеров и лиц, приравненных к неработающим пенсионерам;
- социальная защита Работников и неработающих пенсионеров;
- развитие здравоохранения;
- поддержка здорового образа жизни;
- охрана окружающей среды;
- поддержка культуры;
- поддержка волонтерской деятельности;
- противодействие коррупции.

С целью определения порядка и условий реализации указанных направлений Учреждением могут быть изданы соответствующие локальные нормативные акты.

2.7. Настоящий Договор доводится до Работников под роспись.

Раздел 3. Социальная ответственность Учреждения

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. оказывать Работникам, пострадавшим при исполнении служебных обязанностей от террористического акта, адресную помощь, обеспечивать восстановительное и реабилитационное лечение, а также санаторно-курортное оздоровление;



3.1.2. поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности на объектах Компании;

3.1.3. обеспечивать развитие, поддержку физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, пропаганду и агитацию здорового образа жизни исходя из расчета не более 850 рублей на одного Работника в год, в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

План физкультурной работы формировать с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

3.1.4. обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении, проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни.

Проводить культурно-просветительские мероприятия, реализовывать социальные проекты и программы, отвечающие основным направлениям социальной политики Учреждения, исходя из расчета на одного Работника в год: в 2023 году не более - 750 рублей, в 2024 и 2025 годах не более - 800 рублей;

3.1.5. осуществлять дополнительную социальную поддержку Работников - женщин, разрабатывать специальные программы и принимать меры, направленные на совершенствование условий их труда, производственного быта и поддержания здоровья;

3.1.6. **содействовать** прохождению Работниками вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, распоряжениями и указаниями Главного санитарного врача Российской Федерации и главного санитарного врача соответствующего субъекта Российской Федерации;

3.1.7. поддерживать волонтерское движение и проведение волонтерских акций, предоставлять волонтерам в связи с выполнением ими волонтерских функций, меры социальной поддержки, с учетом финансово-экономического положения Учреждения в Порядке, установленном в Учреждении, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения;

3.1.8. содействовать популяризации трудовых династий в Порядке, установленном в Учреждении, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

Раздел 4. Обязательства в сфере трудовых отношений и развития кадрового потенциала

4.1. В целях удовлетворения потребностей Учреждения в работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить на базе высших и средних профессиональных учебных заведений, учебных центров, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.



Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации Работников определяется положением Учреждения.

4.2. Создавать условия для самообразования Работников с целью развития их профессиональных компетенций.

4.3. Создавать условия для развития научно-технического и творческого потенциала, профессиональной ориентации и адаптации Работников, стимулировать рационализаторскую и изобретательскую деятельность, наставничество и участие в проектах бережливого производства и менеджмента качества.

4.4. Осуществлять социальную политику, направленную на привлечение и закрепление молодых специалистов, предоставлять льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими локальными нормативными актами, принятыми с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

4.5. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам.

4.6. Проводить внутрипроизводственные соревнования, конкурсы лучших по профессии, смотры-конкурсы и поощрять победителей в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.7. Проводить мероприятия, посвященные Дню дошкольного работника, Дню учителя и Дню железнодорожника, Дню знаний с чествованием победителей соревнований и ветеранов труда, торжественные вечера.

4.8. Не допускать при сокращении численности или штата Учреждения увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена) в течение трёх месяцев с момента увольнения одного из супругов.

4.9. При приведении численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат, при необходимости, регулировать численность Работников, прежде всего, за счет следующих мероприятий:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с доплатой до уровня средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы, в течение первых трех месяцев работы на новом месте.

При проведении вышеуказанных мероприятий Работодатель проводит предварительные консультации с представителями ППО Учреждения.

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

4.10. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации Работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, в том числе в подразделениях филиалов и других структурных подразделений Учреждения, расположенных в данной местности.

Под данной местностью в настоящем Договоре понимается местность в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположено рабочее место Работника.

4.11. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется Работникам, которым до наступления права на назначение страховой пенсии по старости осталось менее 2 лет, а также Работникам, соответствующим условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, при общей продолжительности работы в Учреждении, государственных образовательных учреждениях МПС СССР и МПС России, и в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также действующих в них профсоюзных организациях, свыше 20 лет.

Раздел 5. Обязательства в сфере организации и оплаты труда

5.1. Осуществлять оплату труда Работников в установленном порядке ОАО «РЖД» и локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

5.2. Ежегодно индексировать заработную плату Работников в том же размере и сроки, что и для работников ОАО «РЖД», в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, подготовленного на основании локального нормативного документа ОАО «РЖД».

5.3. В целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы Работников повышение их реальной заработной платы осуществляется по мере совершенствования образовательного процесса по образовательным программам

5.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 13 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени не позднее 28 числа месяца, за который она начислена (за февраль - не позднее 27 февраля). Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации



локальными нормативными актами Учреждения установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплату заработной платы за первую половину месяца производить с учетом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.

5.5. Выплачивать заработную плату Работнику путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении Работника. В отдельных случаях заработная плата Работнику может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу.

Считать днем выплаты заработной платы день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на зарплатную банковскую карту или выдана ему наличными деньгами.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

5.6. Извещать при выплате заработной платы каждого Работника расчетным листком (в письменной форме или, при согласии Работника, в электронной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.7. Выплачивать Работникам (за исключением Работников, получающих должностной оклад или фиксированную заработную плату (денежное вознаграждение)) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере 100 рублей за один нерабочий праздничный день.

5.8. Не допускать выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

5.9. Устанавливать для Работников - женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовую рабочую неделю с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.10. Устанавливать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, повышенную оплату труда в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации, и локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.11. Устанавливать для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.



Сохранять сокращенное рабочее время, предоставляемое по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры.

На основании согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме или в форме электронного документа в установленном порядке, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой Работнику ежемесячной денежной компенсации в размере 10 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников частных образовательных учреждений ОАО «РЖД» к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или) устанавливаются процентные надбавки, денежная компенсация увеличивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

5.12. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме или в форме электронного документа в установленном порядке, продолжительность ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с пунктом 5.11. настоящего Договора, может быть увеличена:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой и менее рабочей неделе - до 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени у Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц, квартал).

5.13. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, Работниками, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.14. Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами, - 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день.

Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 334 Трудового Кодекса Российской Федерации и пунктом 3 части статьи 47 Федерального закона

Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.15. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней.

Сохранять размеры дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры.

На основании согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме или в форме электронного документа в установленном порядке, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

5.16. В уточнение гарантий, предоставляемых донорам крови и ее компонентов в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам с суммированным учетом рабочего времени и (или) при сменной работе после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительное время отдыха в размере полной смены по их графику работы, оплачиваемое по среднему заработку. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.17. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденным Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

5.18. Предоставлять Работникам иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

5.19. Предоставлять, при наличии производственных возможностей, по заявлению, поданному в письменной или электронной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году в удобное для него время:

Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;

Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

Передан через Диадок 20.01.2023 09:15 GMT+03:00
3b87332c-1221-40b6-a46a-a4cc30aac326

Страница 10 из 84



Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы;

Работнику – волонтеру.

Такой отпуск по заявлениям Работников указанных категорий, поданным в письменной или электронной форме в установленном порядке, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.20. Возмещать Работникам суточные при нахождении в служебных командировках в том же размере, что и в ОАО «РЖД».

5.21. Направлять Работника в служебные командировки продолжительностью более 40 календарных дней подряд только с его личного согласия, выраженного в письменной или электронной форме в установленном порядке.

Перерыв между служебной командировкой продолжительностью более 40 календарных дней подряд и следующей служебной командировкой должен составлять не менее 10 календарных дней. Этот период может быть сокращен только с личного согласия Работника, выраженного в письменной или электронной форме в установленном порядке.

5.22. Устанавливать на основании соглашения между Работником и Работодателем режим гибкого рабочего времени с предоставлением выходных дней в различные дни недели в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими применение данного режима.

5.23. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может устанавливаться режим рабочего времени дистанционного Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

Раздел 6. Обязательства в сфере улучшения условий и охраны труда, и связанные с особенностями производственно-технологического процесса

6.1. Направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в целом по Компании не менее 0,7 процента от суммы годовых затрат на содержание Учреждения.

Порядок расходования средств, выделяемых на улучшение условий и охрану труда, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

6.2. С учетом финансово-экономического положения устанавливать локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения, нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств



прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.3. Создавать в Учреждении комиссии по приемке и оценке качества поставляемой спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать обучение Работников - членов таких комиссий.

При наличии обоснованных жалоб Работников организовывать проверки качества средств индивидуальной защиты.

6.4. Обеспечивать выдачу бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществлять по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в порядке, установленном в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

6.5. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования и психофизиологического обследования в рабочее и нерабочее время, в том числе расходы на проезд и проживание, в соответствии с типовым порядком, принятым в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

Установление порядка прохождения и нормативной продолжительности обязательных периодических осмотров (обследований) производится в локальных нормативных актах Учреждения, принятых с учетом мотивированного мнения в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения. Время прохождения таких медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования и психофизиологического обследования в рабочее и нерабочее время, а также время нахождения в пути следования к месту их проведения и обратно к месту жительства компенсируется Работникам в размере среднего заработка. При этом время нахождения в пути следования в рабочее время не включается.

Время прохождения таких медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования и психофизиологического обследования в рабочее и нерабочее время, а также время нахождения в пути следования к месту их проведения и обратно к месту жительства компенсируется Работникам в размере среднего заработка. При этом время нахождения в пути следования в рабочее время не включается.

6.6. Выполнять программы по улучшению условий и охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников:

обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья, трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные,

целевые осмотры, вакцинопрофилактика и др.);

разрабатывать с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения программы улучшения условий и охраны труда в Учреждении;

проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников.

6.7. Сохранить Работникам размеры компенсаций и льгот, которые они получали за работу во вредных и (или) опасных условиях до 1 января 2014 года, при условии сохранения подкласса вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.8. Предоставлять выборным органам Профсоюза и ППО Учреждения сведения о выполнении мероприятий и соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Обеспечивать Работников на рабочих местах питьевой водой в соответствии с требованиями санитарных норм, при необходимости, обеспечивать приобретение бутилированной питьевой воды, кулеров, фильтров.

6.10. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Учреждения или профессионального заболевания выплачивать ему единовременную компенсацию морального вреда в размере в зависимости от группы инвалидности не менее:

1 группа – девяти среднемесячных заработков Работника;

2 группа – шести среднемесячных заработков Работника;

3 группа – трех среднемесячных заработков Работника;

за исключением несчастных случаев с Работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

6.11. Выплачивать в равных долях лицам, которые на момент гибели Работника имеют право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», единовременную компенсацию морального вреда в размере не менее двадцати и

среднемесячных заработков погибшего.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

6.12. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 10 000 рублей каждому ребенку Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

6.13. Обеспечивать приведение бытовых помещений в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами согласно комплексным программам, разрабатываемым Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

6.14. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом ППО Учреждения проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах, где это целесообразно и технологически реализуемо.

Порядок и условия проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, в которых указывается время и место проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз, с распределением по категориям персонала. Данная норма является рекомендательной, а участие Работников в указанных мероприятиях - добровольным.

Раздел 7. Обязательства в сфере социальной защиты Работников и членов их семей

7.1. Компенсировать расходы Работникам, находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования или компенсировать расходы проезда в купейном вагоне в туристических поездах в порядке, установленном Учреждением.

7.2. Работники, награжденные знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» (приказами Министра путей сообщения СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД»), знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются в соответствии с Положением

знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» правом бесплатного проезда в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - в классе обслуживания – «1С») всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования.

7.3. Компенсировать Работникам расходы на проезд на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы) и обратно:

в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой Работником разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий в порядке, установленном Учреждением.

7.4. Компенсировать расходы на проезд детей в возрасте до 18 лет, находящиеся на иждивении Работников, Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места учебы и обратно в порядке, установленном Учреждением.

7.5. Компенсировать расходы Работникам и находящиеся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет на проезд на железнодорожном транспорте общего пользования до места лечения и обратно в порядке, установленном Учреждением.

7.6. Компенсировать Работникам и находящиеся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, проживающим на станциях, разъездах, остановочных пунктах, где отсутствует торговая сеть, расходы на проезд для приобретения продовольствия и товаров для семейных и хозяйственных нужд в порядке, установленном Учреждением.

7.7. Работники могут, подав заявление в письменной или электронной форме в установленном порядке, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта; в учебных заведениях иного профиля на основании договоров о целевом обучении, заключенных с филиалами и структурными подразделениями ОАО «РЖД» с целью последующего трудоустройства. Взамен его ребенку старше 18 лет предоставляется бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год до достижения им возраста 24 лет. Аналогичное заявление Работники могут подать для оформления проезда своего ребенка для участия в корпоративных программах ОАО «РЖД».

7.8. В случае перевода Работника в структурные подразделения



Учреждения, расположенные в другой местности, ему и членам его семьи (мужу, жене, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на его иждивении) компенсируются расходы на проезд в плацкартном вагоне пассажирского поезда и за провоз домашних вещей багажом к новому месту работы.

В случае невозможности реализации права на провоз домашних вещей багажом ввиду отсутствия багажных касс и багажных вагонов перевозка домашних вещей осуществляется любым иным способом путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем нового места работы в порядке, установленном Учреждением.

7.9. Компенсировать расходы Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям работников, погибших или получивших 1 группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет на проезд по личным надобностям в пригородном сообщении на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой работником разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

7.10. Компенсировать расходы Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет один раз в два года кроме проезда железнодорожным транспортом, предусмотренного пунктом 7.1. настоящего Договора, на проезд в пределах территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном Учреждением.

Основанием для компенсации расходов работнику на проезд, предусмотренного настоящим пунктом, является приказ (распоряжение) руководителя Учреждения о предоставлении Работнику отпуска. При этом детям в возрасте до 18 лет, находящимся на иждивении Работника, также компенсируются расходы на проезд железнодорожным транспортом, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется независимо от времени использования отпуска Работником.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям до 18 лет разрешается воспользоваться любым видом транспорта на территории Российской Федерации, в том числе личным (за исключением такси) вместо железнодорожного, предусмотренного абзацем первым настоящего пункта, с компенсацией понесенных расходов от пункта отправления до пункта назначения и обратно на иждивении

заявления и предъявленных документов, но не более стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда по маршруту, указанному в заявлении. Стоимость проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно определяется по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Размер и порядок получения компенсации, в том числе при использовании Работником отпуска за пределами Российской Федерации, определяется Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

В случае проведения Работником отпуска за пределами Российской Федерации размер компенсации расходов по проезду воздушным транспортом Работнику и находящимся на его иждивении детям в возрасте до 18 лет не может составлять более 10 000 рублей каждому по маршруту туда – обратно.

Право на компенсацию расходов на проезд в пределах территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий к месту использования отпуска и обратно и право на компенсацию расходов в случае замены проезда железнодорожным транспортом проездом любым иным видом транспорта на территории Российской Федерации, в том числе личным (за исключением такси), возникает у работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Для Работников Учреждения, получавших данную льготу ранее, сохраняется периодичность ее получения, для вновь поступивших на работу в Учреждение - при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска (его части) раз в два года - это за 1 и 2 годы, 3 и 4 годы, 5 и 6 годы и т.д.

7.11. Конкретный порядок, условия и периодичность предоставления компенсации расходов на проезд по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, а также компенсации стоимости проезда, определяются Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения.

7.12. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам семьи таких работников в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве), за исключением увольнения за виновные действия, но не позднее одного года с даты увольнения, предоставляется компенсация расходов на провоз домашних вещей, на основании документов, подтверждающих стоимость фактически произведенных расходов на оплату стоимости перевозки багажа не более 5 тонн на семью любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), но не выше установленных тарифов на перевозку багажа железнодорожным транспортом.

Указанная гарантия распространяется на работников, отработавших не менее 15 лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях



либо до 1 октября 2003 года в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», включая стаж работы в профсоюзных организациях, действующих в этих организациях.

В случае смерти Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, гарантия действует без учета стажа работы.

Конкретный порядок и условия предоставления указанной гарантии определяются Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

7.13. Обеспечивать работников медицинской помощью в учреждениях здравоохранения, учрежденных Компанией, в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования, при условии прикрепления к данным учреждениям, в соответствии с действующими нормативными документами Министерства здравоохранения Российской Федерации, а также договорами о добровольном медицинском страховании.

7.14. Оказывать материальную помощь Работникам не более одного раза в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения, в пределах бюджетных средств.

7.15. Обеспечивать нуждающихся Работников бытовым топливом в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

7.16. Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные - без сохранения заработной платы.

Оплачиваемый день отпуска может быть использован Работником не позднее одного месяца со дня рождения ребенка.

Предоставлять Работникам по случаю регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные - без сохранения заработной платы.

Оплачиваемый день отпуска может быть использован Работником не позднее одного месяца со дня регистрации брака.

7.17. Предоставлять Работникам на основании заявления, поданного в письменной или электронной форме в установленном порядке, отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители), а также близких родственников (братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков) на срок до пяти календарных дней.

В случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители) до трех дней из пяти календарных дней, указанных в первом абзаце настоящего пункта, оплачиваются по тарифной ставке (окладу).

Оплате по тарифной ставке (окладу) подлежат рабочие часы по графику работы Работника, приходящиеся на указанные дни.

Оплачиваемые дни отпуска могут быть использованы Работником не позднее двух месяцев со дня смерти члена семьи.

7.18. Предоставлять Работникам - одному из родителей (опекунов) детей,



обучающихся в общеобразовательных учреждениях, один день отпуска без сохранения заработной платы в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий.

Представлять Работникам - женщинам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.19. Выплачивать Работнику (одному из родителей) материальную помощь в размере: в 2023 году - 5 775 рублей, в 2024 году - 6 050 рублей, в 2025 году - 6 300 рублей:

при рождении ребенка - на каждого новорожденного сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

при усыновлении ребенка (в любом возрасте) - на каждого ребенка сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

7.20. Производить доплату к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, для доведения общего размера выплаты до среднемесячного заработка Работника.

Размер среднемесячного заработка Работника определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

7.21. Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет ежемесячное пособие в размере: в 2023 году - 5 775 рублей, в 2024 году - 6050 рублей, в 2025 году - 6300 рублей, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком.

При рождении двух и более детей ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка.

При нахождении Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при наличии у него другого ребенка (детей) в возрасте от 1,5 до 3 лет выплата ежемесячного пособия за счет средств ОАО «РЖД» на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет не приостанавливается.

Пособие по уходу за ребенком выплачивается Работнику на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет независимо от того, по уходу за каким ребенком Работник находится в отпуске.

Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет и получающему ежемесячное пособие за счет средств ОАО «РЖД», выплата ежемесячного пособия производится пропорционально количеству календарных дней, за которое положена данная выплата, в те месяцы, когда:

ребенку Работника, на которого выплачивается ежемесячное пособие, исполняется 1,5 или 3 года;

Работник выходит на работу (прекращает работу) на условиях неполного



рабочего времени, не прерывая трудовых отношений с Работодателем;
расторгается трудовой договор между Работником и Учреждением.

7.22. Обеспечивать совместно с выборными органами Профсоюза и ППО Учреждения на паритетных условиях страхование детей Работников, а также детей выборных и штатных работников Профсоюза от несчастных случаев на время их пребывания в детских оздоровительных лагерях и нахождения в пути в лагерь и обратно (при организованном заезде - выезде).

7.23. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта следующим Работникам:

1) лицам, уволенным по собственному желанию впервые из Учреждения в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1, 2 и 3 группы;

2) лицам, уволенным по пункту 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания их полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и установлением им 1 или 2 нерабочей группы инвалидности;

3) лицам, уволенным по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае отсутствия у Работодателя соответствующей работы.

Единовременное поощрение за добросовестный труд выплачивается в зависимости от стажа в следующем размере:

мужчинам	женщинам
от 5 до 10 лет	от 5 до 10 лет – среднемесячный заработок
с 10 до 20 лет	с 10 до 15 лет – два среднемесячных заработка
с 20 до 25 лет	с 15 до 20 лет – три среднемесячных заработка
с 25 до 30 лет	с 20 до 25 лет – четыре среднемесячных заработка
с 30 до 35 лет	с 25 до 30 лет – пять среднемесячных заработков
свыше 35 лет	свыше 30 лет – шесть среднемесячных заработков.

Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «РЖД» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», или имеющим звание «Лауреат премии Российского Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей» («Лауреат премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей»), размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

Лица, уволившиеся из организаций федерального железнодорожного транспорта и получившие единовременное поощрение за добросовестный труд, при увольнении в дальнейшем из Учреждения не имеют права на его повторное получение.

Под стажем работы для целей настоящего пункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

в организациях, в отношении которых действует

организациям железнодорожного транспорта;



в аппарате управления МПС СССР, МПС России, ОАО «РЖД» и Объединения «Желдортранс»;

в организациях железнодорожного транспорта общего пользования, входивших в систему МПС СССР и МПС России;

в учреждениях здравоохранения и образовательных учреждениях, учреждениях культуры и спорта, учрежденных Компанией;

на освобожденных выборных и штатных должностях в организациях профсоюза, действовавших (действующих) в МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД»;

и периоды обучения с отрывом от производства в технических школах, учебных центрах и на курсах подготовки и повышения квалификации кадров по направлению кадровой службы соответствующего структурного подразделения МПС СССР, МПС России и ОАО «РЖД».

По заявлению Работника, поданному им не позднее пяти рабочих дней до даты увольнения, расчетный период для исчисления среднемесячного заработка, установленный постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, может быть заменен на любые 12 календарных месяцев подряд непрерывного периода работы, выбранные Работником из пяти календарных лет, предшествующих увольнению в связи с выходом на пенсию, при условии, что это приведет к увеличению размера единовременного поощрения за добросовестный труд.

При отсутствии заявления Работника, поданного в письменной или электронной форме в установленном порядке, об изменении расчетного периода для исчисления среднемесячного заработка, период определяется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

При определении стажа работы для выплаты единовременного поощрения в него не включается стаж работы, за который получено выходное пособие, предусмотренное пунктом 7.24. настоящего Договора и аналогичными по смыслу пунктами (подпунктами) коллективных договоров, действующих ранее в организациях, учреждениях, предприятиях, указанных в настоящем пункте.



7.24. С целью социальной защиты высвобождаемых Работников предоставлять им следующие социальные гарантии:

а) Работникам, уволенным не более чем за 2 года до наступления возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, при ее назначении, в том числе досрочно в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», по предложению государственных учреждений службы занятости назначать корпоративную пенсию в порядке, установленном в Компании, и выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора;

б) если Работнику, проработавшему в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет и уволенному не более чем за 2 года до наступления пенсионного возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях, государственными учреждениями службы занятости в течение 6 месяцев не выдано предложение о направлении на пенсию досрочно, то он вправе обратиться к Работодателю с заявлением о выплате ему выходного пособия в размере 2 550 рублей за каждый отработанный в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта год сверх установленного законодательством Российской Федерации. В этом случае, единовременное поощрение за добросовестный труд не выплачивается, а назначается негосударственная пенсия, размер которой устанавливается исходя из суммарной величины пенсионных обязательств, учтенных на его именном пенсионном счете, сформированных на условиях паритетного участия за счет пенсионных взносов Учреждения и участника-вкладчика за период его страхового стажа;

в) при увольнении Работников, проработавших в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта 15 и более лет, выплачивать им сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации выходное пособие в размере 2 550 рублей за каждый отработанный в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта год, за исключением:

Работников, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта;

Работников, достигших на момент увольнения возраста для назначения пенсии по старости, в том числе на льготных условиях;

Работников, указанных в пункте 7.26.;

Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора;

г) предоставлять высвобождаемому Работнику по его заявлению, поданному в письменной или электронной форме в установленном порядке, с учетом производственных условий до трех оплачиваемых рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

При повторном трудоустройстве Работника в Учреждение и увольнении в соответствии с условиями, указанными в подпунктах «б» и «в», выплаты выходного пособия, предусмотренные данными подпунктами, осуществляются за каждый отработанный в Учреждении год после повторного трудоустройства.

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

7.25. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 000 рублей при возвращении на работу в Учреждение уволенных в запас военнослужащих, проходивших военную службу по призыву, принятых на работу в Учреждение в течение 3-х месяцев с даты увольнения с военной службы.

7.26. С целью сохранения уровня социальной защищенности и адаптации к новым условиям пенсионного обеспечения Работников, соответствующих условиям, необходимым для назначения страховой пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года, предоставлять им следующие социальные льготы и гарантии:

а) Работникам, проработавшим в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта 20 и более лет, при их увольнении из Компании по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников, выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в соответствии с пунктом 7.23. настоящего Договора;

б) Работникам, проработавшим в Учреждении и в организациях железнодорожного транспорта 20 и более лет, при их увольнении из Учреждения по собственному желанию, либо в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять социальные льготы и гарантии в соответствии с пунктами 8.2. - 8.7., 8.9. - 8.12. и 8.15. настоящего Договора. Стаж работы для реализации настоящего подпункта определяется в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Договора.

Действие настоящего пункта распространяется на Работников, состоявших на 31 декабря 2018 года в трудовых отношениях с Учреждением и уволенных после 31 декабря 2018 года.

7.27. Обеспечивать за счет средств Учреждения в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение страхование Работников, предусматривающее страховую выплату в размере 24 000 рублей семьям умерших Работников либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения, а также помощь в организации похорон.

7.28. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» в порядке, установленном в Учреждении.

Реализация права Работников на участие в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения осуществляется посредством присоединения к корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения в момент заключения трудового договора, либо в любой иной момент



течение действия трудового договора.

7.29. Осуществлять санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых Работников, членов их семей в санаториях, профилакториях, пансионатах, на базах отдыха и в других учреждениях оздоровления и отдыха в порядке, установленном Учреждением с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

7.30. Обеспечивать организованный отдых и оздоровление детей Работников в порядке, установленном в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

7.31. Компенсировать затраты за содержание детей работников Учреждений в частных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» и детям Работников Профсоюза в порядке, установленном в Учреждении с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

7.32. Осуществлять частичную компенсацию затрат Работников на занятия физической культурой в порядке, установленном в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения, из расчета 400 рублей на одного Работника в год.

7.33. Награждать Работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам в соответствии с положениями о наградах (Работников, являющихся членами профсоюза - с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения).

Раздел 8. Обязательства в сфере социальной поддержки неработающих пенсионеров

8.1. При предоставлении социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, учитывается общий стаж работы неработающего пенсионера в Учреждении и в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта, или до 1 октября 2003 года - в организациях железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также в организациях профсоюза, действующих в этих организациях, применительно к следующим пунктам настоящего Договора:

пункт 8.2., 8.3. - не менее 20 лет;

пункт 8.8. - не менее 15 лет;

пункты 8.9. и 8.11. - для неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию до 1 января 2017 года, - не менее 10 лет; для неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию после 1 января 2017 года, - не менее 20 лет;

пункт 8.10. - для неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию до 1 января 2023 года: для женщин - не менее 10 лет, для мужчин - не менее 15 лет; для неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию после 1 января 2023 года, - не менее 20 лет.

Лицам, ушедшим на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника



повреждением здоровья, социальные гарантии в соответствии с пунктами 8.2, 8.3., 8.9. и 8.11. настоящего Договора предоставляются независимо от стажа работы.

8.2. Компенсировать расходы неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) на проезд по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом двух остановок в пути следования или право проезда в купейном вагоне в туристических поездах в порядке, установленном Учреждением.

8.3. Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) компенсируются расходы на проезд по личным надобностям на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой неработающим пенсионером разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

8.4. Пенсионеры, награжденные знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «Российские железные дороги» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются правом бесплатного проезда в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги».

8.5. Неработающие пенсионеры могут, подав письменное заявление, отказаться от компенсации расходов на проезд по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся на очной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен компенсации расходов на проезд по личным надобностям неработающего пенсионера его ребенку в возрасте от 18 лет и до 24 лет компенсируются расходы на проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год в порядке, установленном Учреждением.

8.6. Порядок и периодичность предоставления компенсации расходов на проезд по личным надобностям на железнодорожном транспорте общего пользования, предусмотренного настоящим Договором, определяются Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

8.7. В целях улучшения материального положения оказывать неработающим пенсионерам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Российской Федерации, орденом Славы трех степеней, орденом Трудовой



степеней, ежемесячную материальную помощь в размере 10 000 рублей через Благотворительный фонд «Почет».

8.8. Оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию до 1 января 2008 года и не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, на условиях, устанавливаемых Учреждением.

Действие настоящего пункта также распространяется на неработающих пенсионеров, прибывших на постоянное место жительства в Россию из государств - участников Содружества Независимых Государств, а также Латвийской Республики, Литовской Республики и Эстонской Республики, награжденных знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику») в соответствии с Соглашением о награждении знаком «Почетный железнодорожник» и льготах, предоставляемых работникам железнодорожного транспорта государств - участников Содружества Независимых Государств, Латвийской Республики, Литовской Республики, Эстонской Республики, награжденным этим знаком, за исключением неработающих пенсионеров, прибывших на постоянное место жительства в Россию из государств - участников Содружества Независимых Государств, а также Латвийской Республики, Литовской Республики и Эстонской Республики после 1 января 2014 года.

8.9. Обеспечивать предоставление неработающим пенсионерам медицинской помощи в учреждениях здравоохранения, учрежденных ОАО «РЖД», в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования при условии прикрепления к данным учреждениям, в соответствии с действующими нормативными документами Министерства здравоохранения Российской Федерации, а также дорогостоящее лечение в соответствии с перечнем услуг, определяемым Учреждением, в пределах выделенных Учреждением финансовых средств (с учетом очередности предоставления медицинской помощи).

8.10. Обеспечивать нуждающихся неработающих пенсионеров бытовым топливом в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

8.11. Обеспечивать предоставление неработающим пенсионерам за счет выделяемых Учреждением на эти цели средств услуги по изготовлению и ремонту зубных протезов в учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД».

При невозможности получения этих услуг в учреждениях здравоохранения, учрежденных ОАО «РЖД», - компенсировать затраты неработающим пенсионерам на услуги по изготовлению и ремонту зубных протезов, полученные в лицензированных медицинских учреждениях.

Порядок и размер компенсации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов определяется Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

8.12. Обеспечивать за счет средств Учреждения в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение пенсионеров, предусматривающее предоставление

умерших неработающих пенсионеров либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения, в размере 10 000 рублей, а также помощь в организации похорон.

8.13. Оказывать содействие деятельности советов ветеранов Учреждения, выделять для организации их работы помещения, предоставлять средства связи, канцелярские принадлежности, автотранспорт для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров в порядке, установленном Учреждением.

8.14. С целью материальной поддержки председателей советов ветеранов Учреждения выплачивать им ежемесячно в зависимости от количества состоящих на учете ветеранов:

до 100 ветеранов - 1 600 рублей;

от 101 до 300 ветеранов - 1 930 рублей.

Заместителям председателей советов ветеранов выплату производить в порядке, установленном в Учреждении.

8.15. Осуществлять санаторно-курортное оздоровление неработающих пенсионеров в порядке, установленном Учреждением.

8.16. Оказывать ветеранам Великой Отечественной войны материальную помощь ко Дню Победы в порядке, установленном в Учреждении.

8.17. Предоставление социальных гарантий неработающим пенсионерам может производиться Учреждением, в том числе в виде адресной благотворительной помощи в порядке, установленном в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

8.18. Неработающему пенсионеру, переменившему место жительства, социальные гарантии предоставляются в порядке, установленном Учреждением с учетом мотивированного профсоюзного комитета ППО Учреждения.

Раздел 9. Обязательства в сфере социального партнерства

9.1. Создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации условия для деятельности профсоюза.

9.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, средства связи, электронную и множительную технику в порядке, установленном в Учреждении.

9.3. Осуществлять по письменному заявлению Работников - членов профсоюза удержание членских взносов и перечисление их в безналичном порядке ППО Учреждения одновременно с выплатой Работникам заработной платы.

9.4. Учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета ППО Учреждения при рассмотрении вопроса о привлечении на работу в Учреждение иностранной рабочей силы.

9.5. Обеспечивать за счет средств Учреждения и средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации обучение и проверку знаний по охране труда вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда

порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

9.6. Отчислять ППО Учреждения средства в размере 0,4 процента от фонда заработной платы Работников Учреждения для проведения мер по социальной защите Работников и членов их семей, культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Указанные средства используются по сметам, утвержденным ППО Учреждения и согласованным с Работодателем.

9.7. Отчислять ППО Учреждения средства на оплату труда председателей первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами профсоюза, свыше 500 человек, в размерах, предусмотренных в Типовом положении об оплате труда и социальных выплатах в РОСПРОФЖЕЛ, на основании соглашения Сторон, заключаемом в Учреждении.

9.8. Предоставлять профсоюзному комитету ППО Учреждения необходимую информацию для контроля за выполнением настоящего Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

9.9. Направлять, с учетом производственных условий, для участия в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, заседаний комитетов и президиумов организаций профсоюза, на краткосрочную профсоюзную учебу членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, общественных инспекторов по безопасности движения поездов, не освобожденных от основной работы, сохранять за ними на это время среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные).

Размер среднего заработка (средней заработной платы) определяется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

9.10. Обеспечивать представителям профсоюза доступ к рабочим местам членов профсоюза в Учреждении для выполнения этими представителями уставных задач профсоюза в порядке, установленном в Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

9.11. Предоставлять с учетом производственных условий членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

9.12. Оказывать содействие работе технической и правовой инспекций труда профсоюза, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, выделять им на время проверки помещения, предоставлять соответствующую документацию, средства и услуги связи, транспорт и другое материальное обеспечение, необходимое для выполнения их функций, в соответствии со статьей 128 Трудового

кодекса Российской Федерации.

9.13. Принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими инспекторами труда Профсоюза.

9.14. Включать в состав комиссий по расследованию групповых несчастных случаев и случаев со смертельным исходом главных технических инспекторов труда профсоюза.

9.15. В целях повышения эффективности работы по предупреждению производственного травматизма устанавливать для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза и представителей Профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда гарантии их деятельности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

9.16. Поощрять за счет средств Учреждения выборных работников первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач, в том числе за призовые места, занятые коллективами в производственном соревновании в порядке, установленном в Учреждении с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.

9.17. Выплачивать председателям первичных профсоюзных организаций Учреждений при увольнении впервые на пенсию единовременное поощрение за добросовестный труд за счет средств Учреждения в размере, установленном пунктом 7.23. настоящего Договора, и предоставлять меры социальной поддержки, предусмотренные пунктом 7.26. настоящего Договора.

9.18. Производить по письменному заявлению Работников - членов кредитных потребительских кооперативов, созданных с участием профсоюза, ежемесячно удержание из их заработной платы и перечисление в соответствующие кооперативы установленных платежей.

9.19. Возмещать расходы ППО Учреждения на предоставление выборным работникам профсоюза проезда, предусмотренного пунктами 7.1. - 7.12. настоящего Договора.

Возмещать расходы ППО Учреждения на предоставление выборным и штатным работникам профсоюза проезда железнодорожным транспортом общего пользования с целью реализации условий настоящего Договора (служебного проезда).

9.20. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников - уполномоченных по охране труда только с согласия профсоюзного комитета ППО Учреждения.

9.21. Приглашать представителей ППО Учреждения на совещания с согласия директора (руководителя) частного образовательного учреждения ОАО «РЖД» с правом совещательного голоса.



10.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

10.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

10.3. Соблюдать требования охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять предусмотренные системой корпоративного медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

10.4. Соблюдать педагогическую этику, взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

10.5. Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

10.6. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

10.7. Незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения Работодателя или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в пункте 10.6. настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

10.8. Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов Учреждения в области противодействия и предупреждения коррупции.

Раздел 11. Обязательства ППО Учреждения

11.1. Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

11.2. Мобилизовывать трудовые коллективы на достижение стратегических целей Учреждения, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления, охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

11.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам, при необходимости, бесплатную юридическую помощь.

11.4. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.



11.5. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

11.6. Организовывать и обеспечивать эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

11.7. Вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

11.8. Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

11.9. Участвовать в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, построенных для Работодателя.

11.10. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования, связанные с охраной труда, здоровья, и, по специальной оценке, условий труда.

11.11. Проводить среди Работников разъяснительную работу по вопросам выполнения обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

11.12. Оказывать практическое содействие руководителям Учреждения, его структурных подразделений и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

11.13. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, в расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

11.14. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха.

11.15. Проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, получения и возможностей использования материнского (семейного) капитала, реализации жилищной политики, настоящего Договора, компенсируемого социального пакета.

11.16. Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.17. Отстаивать интересы Работников и Работодателя на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

11.18. Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

11.19. Участвовать по приглашению **Учреждения** производственных совещаниях.



11.20. Оказывать содействие Работодателю при взаимодействии с федеральными органами государственной власти по вопросам возмещения средств из бюджетов Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации и Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

11.21. Предоставлять работникам ППО Учреждения за счет средств, перечисляемых Учреждением согласно пункту 9.6. настоящего Договора, социальные гарантии, предусмотренные следующими пунктами настоящего Договора: выборным 7.13., 7.15., 7.19. - 7.22., 7.28. - 7.30., 7.32.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

12.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора осуществляются Сторонами в форме совместно подготовленного отдельного документа, подписываемого сопредседателями Комиссии по подготовке Коллективного договора Учреждения и контролю за его выполнением.

12.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются на конференциях, собраниях, совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета ППО Учреждения и доводятся до Работников.

12.4. При рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Договора и принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителями Сторон в Учреждении являются руководители Учреждения и профсоюзного комитета ППО Учреждения.

12.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

12.7. Настоящий Договор заключен в г. Иркутске 21» декабря 2022 года, в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для

регистрации, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.



От Работодателя:

Директор частного образовательного учреждения
«Лицей №36 ОАО «РЖД» открытого
акционерного общества «Российские
железные дороги»

О. С. Штепина



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации РОСПРОФЖЕЛ частного
образовательного учреждения «Лицей №36
открытого акционерного общества «Российские
железные дороги»

С.А. Карасева



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – *частного общеобразовательного учреждения «Лицей №36 открытого акционерного общества «Российские железные дороги»* (далее – *Лицей №36 ОАО «РЖД»*) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники Лицея №36 ОАО «РЖД» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Лицей №36 ОАО «РЖД» как юридическое лицо – работодатель, представленный директором Лицея №36 ОАО «РЖД».

2.2. Лица, поступающие на работу в Лицей №36 ОАО «РЖД», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в Лицее №36 ОАО «РЖД».

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

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

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. **В соответствии с ст. 65 Трудового кодекса РФ. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального Передан через Диадок 20.01.2023 09:15 GMT+03:00
3b87332c-1221-40b6-a46a-a4cc30aac326 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.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

– ознакомить работника с уставом Лицея №36 ОАО «РЖД» и коллективным договором и приложениями к нему;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника Лицея №36 ОАО «РЖД» ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

– автобиография;

– заявление о приеме на работу;

– должностная инструкция;

– характеристики и рекомендательные письма;

– трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;



- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
- согласие на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью Лицея №36 ОАО «РЖД» записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник Лицея №36 ОАО «РЖД» имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;



- 3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 3.2.8. участие в управлении Лицея №36 ОАО «РЖД» в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник обязан:

- 3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- 3.3.3. выполнять установленные нормы труда;
- 3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры в течении двух рабочих дней до наступления срока переосвидетельствования;

3.4. Педагогические работники Лицея №36 ОАО «РЖД» пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим



образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Лицее №36 ОАО «РЖД» ;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Лицея №36 ОАО «РЖД» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении Лицея №36 ОАО «РЖД» в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Лицея №36 ОАО «РЖД» ;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Лицея №36 ОАО «РЖД» в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. Педагогические работники Лицея №36 ОАО «РЖД» имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.5.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники Лицея №36 ОАО «РЖД» обязаны:

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Лицея №36 ОАО «РЖД» получать дополнительное профессиональное образование;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать устав Лицея №36 ОАО «РЖД», настоящие Правила;



3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах Лицея №36 ОАО «РЖД» .

3.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников Лицея №36 ОАО «РЖД» определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Лицея №36 ОАО «РЖД» и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Лицея №36 ОАО «РЖД» ;

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

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание Лицея №36 ОАО «РЖД»;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками Лицея №36 ОАО «РЖД».

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца:

17 числа – за первую половину текущего месяца в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени месяца, **2 числа** следующего месяца - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

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

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;



- 4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Лицея №36 ОАО «РЖД».

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

- 5.1. Материальная ответственность Лицея №36 ОАО «РЖД» наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.
- 5.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.
- 5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.
- 5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 5.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Режим работы Лицея №36 ОАО «РЖД» определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора.

В Лицее № 36 ОАО «РЖД» устанавливается **шестидневная рабочая неделя для педагогических работников**. Рабочее время педагогических работников Лицея №36 ОАО «РЖД» определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.



Для **руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала** устанавливается **пятидневная рабочая неделя** в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором Лицея №36 ОАО «РЖД» и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте Лицея №36 ОАО «РЖД», на информационном стенде, кабинетах.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности Лицея №36 ОАО «РЖД», связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Лицея №36 ОАО «РЖД»;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками Лицея №36 ОАО «РЖД» дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Режим работы Лицея №36 ОАО «РЖД» определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам Лицея №36 ОАО «РЖД», осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

6.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. График утверждается директором Лицея №36 ОАО «РЖД» с согласованием ППО.

6.6. Педагогическим работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника Лицея №36 ОАО «РЖД» определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

6.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

6.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.



- 6.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.
- 6.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Лицея №36 ОАО «РЖД» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
- 6.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.
- 6.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в Лицея №36 ОАО «РЖД» ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 6.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников Лицея №36 ОАО «РЖД», выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Лицея №36 ОАО «РЖД».
- 6.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.
- 6.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников Лицея №36 ОАО «РЖД», установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Лицея №36 ОАО «РЖД», за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 6.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников Лицея №36 ОАО «РЖД», установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Лицея №36 ОАО «РЖД» на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 6.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Лицея №36 ОАО «РЖД» уведомляет 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.
- 6.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Лицея № 36 ОАО «РЖД».
- 6.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.
- 6.23. При возложении на учителей Лицея №36 ОАО «РЖД», для которых Лицей №36 ОАО «РЖД» является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Лицей №36 ОАО «РЖД», количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.
- 6.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.
- 6.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 6.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования Лицея №36 ОАО «РЖД» характеризуется наличием установленных



норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

6.27. К другой части педагогической работы работников Лицея №36 ОАО «РЖД», ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

6.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником Лицея №36 ОАО «РЖД» – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками Лицея №36 ОАО «РЖД», утверждаемыми локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД» в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД», коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Лицее №36 ОАО «РЖД», включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД» – периодические кратковременные дежурства в Лицее №36 ОАО «РЖД» в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

6.29. При составлении графика дежурств в Лицее №36 ОАО «РЖД» работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы Лицея №36 ОАО «РЖД», режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники Лицея №36 ОАО «РЖД», ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.



6.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Лицей №36 ОАО «РЖД»), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Лицее №36 ОАО «РЖД» иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Лицее №36 ОАО «РЖД» не требуется.

6.31. При наличии возможности Лицей № 36 ОАО «РЖД» составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

6.33. Лицей №36 ОАО «РЖД» при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.34. При составлении расписаний занятий Лицея №36 ОАО «РЖД» исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

6.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

6.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом

6.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только администрации Лицея № 36 ОАО «РЖД».

6.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

6.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Лицея №36 ОАО «РЖД» и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

6.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.



6.42. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

6.43. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

6.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея №36 ОАО «РЖД» в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.45. Режим рабочего времени всех работников Лицея №36 ОАО «РЖД» в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД» и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Лицея №36 ОАО «РЖД» по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Лицею №36 ОАО «РЖД» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников Лицея №36 ОАО «РЖД» и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

7. Время отдыха

7.1. Работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

7.2. Работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре, графике работы.

7.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

7.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

7.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

7.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

7.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

7.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

7.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

7.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом Лицея №36 ОАО «РЖД» или трудовым договором.

7.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;



– 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

7.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ).

7.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ). Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

7.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

7.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

7.7.1. 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-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

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

7.7.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с Распоряжением ОАО «РЖД» от 13.07.2017г. № 1343р «Об утверждении перечня профессий и должностей работников филиалов ОАО «РЖД» с ненормированным рабочим днем и инструктивных указаний о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам филиалов ОАО «РЖД» с ненормированным рабочим днем следующим Работникам: главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по охране труда.

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

7.9. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

7.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Лицея №36 ОАО «РЖД» с учетом мнения ППО Лицея №36 ОАО «РЖД».

7.11. Директор Лицея №36 ОАО «РЖД» утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

7.12. О времени начала отпуска работодатель извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

7.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;



- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

7.14. Работодатель продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.15. По соглашению между работником и администрацией Лицея №36 ОАО «РЖД» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.16. Директор Лицея №36 ОАО «РЖД» может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска Лицей №36 ОАО «РЖД» предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

7.17. 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.

7.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

7.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

7.20. Педагогическим работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение почетными грамотами.

8.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников Лицея №36 ОАО «РЖД» вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

8.3. За особые трудовые заслуги работники Лицея №36 ОАО «РЖД» представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.



8.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива Лицея №36 ОАО «РЖД» и заносятся в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом Лицея №36 ОАО «РЖД», настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Лицея №36 ОАО «РЖД», должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

9.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

9.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

9.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников Лицея №36 ОАО «РЖД» имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»

1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников частного общеобразовательного учреждения Лицей №36 ОАО «РЖД» (далее - учреждение) на основании Распоряжения ОАО «РЖД» №1705р от 31.08.2007г., Распоряжением ОАО «РЖД» от 10.12.2020г. № 2730/р «О внесении изменений в распоряжение ОАО «РЖД» от 31.08.2007г. № 1705р
2. Выплаты работникам, не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
3. Если в связи с организацией оплаты труда согласно настоящему Положению у отдельных работников необоснованно снижается гарантированный уровень заработной платы (тарифной ставки, выплаты компенсационного характера), этим работникам за время их работы в данном образовательном учреждении в той же должности доплачивается разница в заработной плате. Указанная доплата индексируется в соответствии с решением руководства ОАО «РЖД».
4. С учетом положений части 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.
5. Индексация заработной платы работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с нормативным документом ОАО «РЖД»

2 . ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ

5. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится по часовым тарифным ставкам, определяемым на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и учебно-вспомогательного персонала (далее — тарифная сетка).

6. Тарифная сетка предусматривает два уровня оплаты труда:

1 уровень - оплата труда рабочих:

П уровень - оплата труда рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием технических средств.

7. Месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда оплаты труда, предусмотренная 1 уровнем оплаты труда, соответствует минимальному размеру оплаты труда, установленному ОАО «РЖД» для работников образовательных учреждений.

Часовая тарифная ставка рабочего 1 разряда оплаты труда, оплачиваемого по 1 уровню оплаты труда, определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного ОАО «РЖД» для работников образовательных учреждений, на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года.

Часовые тарифные ставки других разрядов оплаты труда определяются умножением часовой тарифной ставки 1 разряда 1 уровня оплаты труда на тарифный коэффициент разряда оплаты труда соответствующего уровня оплаты труда.

8. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, имеющих 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, может производиться исходя из 7 разряда тарифной сетки.

Решение об установлении повышенного разряда оплаты труда принимается аттестационной комиссией по согласованию с выборным профсоюзным органом исходя из объема и качества выполняемых работ.

11. Разряды оплаты труда рабочих образовательных учреждений определяются в соответствии с ЕТКС квалификации рабочих, определенным в соответствии с ЕТКС.



Тарификация и установление квалификационных разрядов рабочих производится по соответствующему ЕТКС.

3. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

12. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала осуществляется исходя из должностных окладов. Размеры окладов учебно-вспомогательного персонала дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций.

Размер должностного оклада учебно-вспомогательного персонала устанавливается лицом, уполномоченным на заключение трудового договора на основании индивидуальной оценки деятельности работника с учетом уровня его квалификации, профессионализма и перечня работ, входящих в его должностные обязанности.

4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

13. Оплата труда руководителей и специалистов осуществляется исходя из месячных должностных окладов.

Размеры должностных окладов дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций.

Конкретный размер должностного оклада устанавливается лицом, уполномоченным на заключение трудового договора, на основании индивидуальной оценки деятельности работника с учетом уровня его квалификации, профессионализма и перечня работ, входящих в должностные обязанности.

14. Должностные оклады индексируются на основании решения руководства ОАО «РЖД» и округляются до целого числа: от 0,5 и выше в сторону увеличения, менее 0,5 - в сторону уменьшения.

15. Условия оплаты труда директора образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационных требований и указывается в трудовом договоре, заключаемым с ним ОАО «РЖД».

Директору образовательного учреждения с учетом особенностей рынка труда субъекта Российской Федерации могут устанавливаться доплаты до уровня средней заработной платы руководителей аналогичных территориальных учреждений с учетом отработанного времени, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и субсидий, поступающих от органов местного самоуправления. Возможность установления данных доплат указывается в трудовом договоре. Конкретный размер доплат устанавливается начальником Департамента управления персоналом (заместителем начальника Департамента управления персоналом, курирующим деятельность образовательных учреждений). Уровень средней заработной платы директора образовательного учреждения определяется на основании ежеквартально представленных данных Росстата об уровне средней заработной платы директоров аналогичных территориальных учреждений.

17. Должностные оклады заместителя по учебной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 5-15 процентов, а остальных заместителей руководителя на 10—25 процентов ниже должностного оклада их непосредственного руководителя.

18. При необходимости дополнительной мотивации высококвалифицированных работников руководитель образовательного учреждения вправе установить им в пределах средств, направляемых на оплату персональные месячные оклады.

Персональные месячные оклады могут устанавливаться работникам, занимающим следующие должности:

заместитель директора образовательного учреждения:

руководитель структурного подразделения образовательного учреждения:

главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер):

специалисты высшей категории.

Работникам, получающим персональные месячные оклады, выплаты стимулирующего характера (кроме премий) не производятся.

Персональные месячные оклады не могут превышать установленный должностной оклад более чем в два раза.



19. Тарификация и руководителей и специалистов образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общепрофессиональным должностям служащих.

Тарификация педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), осуществляется один раз в год.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

20. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая составляет не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии с нормативным правовым актом Федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации Государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в зависимости от должности и специальности с учетом особенности их труда устанавливается

а) продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

педагогам-организаторам;

методистам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

воспитателям (куратор параллели);

б) норма часов педагогической работы за должностной оклад (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям;

педагогам дополнительного образования;

в) норма часов педагогической работы за должностной оклад:

20 часов в неделю:

учителям-логопедам;

30 часов в неделю:

воспитателям в группах продленного дня.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемена), динамическую паузу.

21. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения, не указанных в пункте 20 настоящего Положения, не может превышать 40 часов в неделю.

22. За преподавательскую работу, выполненную педагогическим работником с его согласия сверх установленной нормы часов за должностной оклад, производится дополнительная оплата соответственно получаемой тарифной ставке (окладу) в одинарном размере.

23. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии выполнения ими другой педагогической работы в пределах установленной нормы часов в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям - специалистам.

24. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась, по сравнению с установленной до конца учебного года выплачивается: заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы;

(заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы и если им невозможно предоставить другую педагогическую работу);

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов педагогической работы за должностной оклад, и если этим работникам невозможно предоставить другую педагогическую работу.



Педагогические работники в соответствии со статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и предоставлении им другой педагогической работы не позже чем за два месяца до ее уменьшения.

25. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, происходит вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выходит за пределы рабочего времени, установленного графиками работы, оплата труда указанных работников производится как за **сверхурочную работу** в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

26. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения работниками образовательных учреждений педагогической работы в объеме:

360 часов в год — преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

27. Педагогическая работа работников, указанных в пункте 26 настоящего Положения, сверх установленных норм, а также педагогическая работа других педагогических работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно исходя из окладов, предусмотренных по выполняемой педагогической работе, в одинарном размере, пропорционально фактически проработанному времени.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и результатов выполнения работы по основной должности. В каждом конкретном случае решение о времени выполнения работы принимается директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения.

28. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей, а также других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, на новый учебный год утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

При установлении учителям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки учителей, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за тарифную ставку (оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

29. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в образовательном учреждении его директором, определяется департаментом управления персоналом ОАО «РЖД».

30. Учебная нагрузка учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, включая старших, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

31. Изменение размера должностного оклада производится при повышении или понижении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

32. При наступлении у работника образовательного учреждения права на изменение квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высоких квалификационных требований, производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

33. Месячная оплата труда учителей и педагогов дополнительного образования образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в



неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

34. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул выплата заработной платы учителям и педагогам дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

35. Оплата труда медицинских работников образовательного учреждения производится в соответствии Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения открытого акционерного общества «Российские железные дороги», осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, утвержденным распоряжением от 1 августа 2007 г. У 1504р.

36. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

За замену уроков производится 100% почасовая оплата, пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки, размер которой определяется с учетом квалификации, замещающего работника.

Замена уроков при объединении групп производится 50% почасовая оплата, пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки, размер которой определяется с учетом квалификации, замещающего работника.

5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

40. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты в следующем размере:

4 процента тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда 1 и 2 степени;

6 процентов тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда 3 степени;

10 процентов тарифной ставки (оклада) – при вредных условиях труда 4 степени;

12 процентов тарифной ставки (оклада) – при опасных условиях труда.

Конкретные размеры доплат работникам устанавливаются в трудовых договорах.

41. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются работнику, выполняющему наряду со своей основной работой в соответствии с трудовым договором дополнительную работу по другой профессии (должности), руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

42. Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений устанавливается доплата за специфику работы в следующих размерах:

а) за работу в лицее педагогическим работникам 15 процентов должностного оклада;

б) за индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении (при наличии соответствующего медицинского заключения), учителям и другим педагогическим работникам до 20 процентов должностного оклада;

в) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах компенсирующей направленности) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (ОВЗ) – до 15 процентов должностного оклада.

Размеры доплат, предусмотренные подпунктами «а»-«в» пункта 42, распространяются на руководителей образовательных учреждений и отражаются в трудовом договоре.

43. Перечень работников образовательных учреждений, которым могут устанавливаться доплаты в соответствии с пунктом 42 настоящего Положения, и размеры доплат, предусмотренных подпунктами «а», «б», «в» указанного пункта, определяются директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство одним классом педагогическим работникам общеобразовательных учреждений в размере 5000 рублей в месяц, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за одно классное руководство в двух и более классах.



На указанную выплату начисляется районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

44. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим Положением и законодательством Российской Федерации доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников образовательных учреждений предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других надбавок и доплат.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

45. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, а также за высокий уровень квалификации, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в труде, выполнение особо важных или срочных работ работникам образовательного учреждения могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера.

Надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается на срок выполнения конкретной работы, но не более чем на календарный год.

В случае недобросовестного исполнения работником своих обязанностей, нарушения трудовой дисциплины указанные надбавки отменяются.

46. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

47. Надбавки, устанавливаемые директору образовательного учреждения, указываются в трудовом договоре.

48. Руководящим и педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим ученую степень или почетное звание, выплачивается ежемесячная надбавка:

в размере 2000 рублей - докторам наук со дня присуждения ученой степени доктора наук;

в размере 1500 рублей - кандидатам наук со дня выдачи диплома;

в размере 1500 рублей - имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный деятель науки» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Выплата данной надбавки производится по основной должности.

7. МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ

49. Система материального поощрения работников образовательного учреждения (выплаты премий, поощрений и вознаграждений) вводится в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности обучения и воспитания обучающихся и воспитанников.

50. Премирование работников образовательных учреждений осуществляется за обеспечение эффективности и качества работы, достижение высоких производственных и финансово-экономических результатов.

51. Поощрение работников образовательного учреждения осуществляется за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера, к юбилейным и другим знаменательным датам.

52. Премирование и поощрение работников образовательного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда заработной платы.

53. Премирование и поощрение директора образовательного учреждения производится ежеквартально в соответствии с приказами Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» по результатам оценки деятельности образовательного учреждения в целом.

8. РЕГИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

54. В соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса

Российской Федерации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливаются районные коэффициенты к заработной плате, оплата труда работников образовательных учреждений

учреждений осуществляется с применением процентных надбавок и районных коэффициентов в порядке и размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

55. Работникам учреждений образования, расположенных в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в южных районах Восточной Сибири и дальнего Востока, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих районах или местностях:

10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не более 30 процентов заработка.

57. Процентные надбавки и районные коэффициенты к заработной плате, указанные в пунктах 54 — 56 настоящего Положения, начисляются на всю заработную плату, за исключением выплат, относящихся к районному регулированию, и единовременных премий.

9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

59. Требования к уровню образования педагогических работников образовательных учреждений регламентируются нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере образования.

60. Специальные требования к профилю полученной педагогическим работником специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога (наличие среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью “Психология”).

61. Наличие у педагогических работников образовательных учреждений диплома государственного образца бакалавра, дипломированного специалиста или магистра дает право на установление им квалификационных требований, предусмотренных для работников образовательных учреждений, имеющих высшее профессиональное образование.

62. Наличие у педагогических работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление квалификационных требований, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

63. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление квалификационных требований, предусмотренных для работников образовательных учреждений, имеющих среднее профессиональное образование.

64. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения, институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, устанавливаются квалификационные требования как лицам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

65. Учителям-логопедам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям.

67. Стаж педагогической работы определяется в порядке, установленном Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Министерства образования и науки Российской Федерации № АФ-947 и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 96 от 26 октября 2004 г.).



ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»
СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА ПО ЛИЧНЫМ НАДОБНОСТЯМ В КУПЕЙНОМ ВАГОНЕ
ПОЕЗДОВ ДАЛЬНЕГО СЛЕДОВАНИЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ В НАПРАВЛЕНИИ ТУДА И
ОБРАТНО С ПРАВОМ ОДНОЙ ОСТАНОВКИ В ПУТИ СЛЕДОВАНИЯ.

1. РАБОТНИКИ, ПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ ПРАВОМ НА КОМПЕНСАЦИЮ СТОИМОСТИ
ПРОЕЗДА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ БИЛЕТОВ ДЛЯ ПРОЕЗДА ПО ЛИЧНЫМ
НАДОБНОСТЯМ.

Категория лиц, имеющих право на проезд в поездах дальнего следования и пригородного сообщения по личным надобностям устанавливается Коллективным договором ОАО «РЖД».

1.1 Право на получение компенсации расходов на приобретение железнодорожных билетов для проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения – во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования. распространяются на:

- а) штатных работников по истечении 11 месяцев непрерывной работы ОАО «РЖД»;
- б) находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, до достижения ими возраста 18 лет (детям до 24-х лет, обучающимся по очной форме обучения);
- в) падчериц, пасынков и опекунов (независимо от того, является ли опека возмездной или безвозмездной) в возрасте до 18 лет, находящихся на иждивении работников и неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» и лиц, приравненных к неработающим пенсионерам ОАО «РЖД».

1.2 В случае, если оба родителя являются работниками ОАО «РЖД», то ребёнок, находящийся на их иждивении, может совершить поездку только по норме одного из родителей.

1.3 Дети в возрасте до 18 лет, находящиеся на иждивении работников ОАО «РЖД», в случае расторжения брака между родителями правом на получение железнодорожных билетов пользуется только по норме одного родителя.

1.4 За женщинами-работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, а так же за работниками в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, право на проезд по личным надобностям на поездах дальнего следования и пригородного сообщения сохраняется.

1.5 Если в текущем году ребенку, находящемуся на иждивении работника, исполнилось 18 лет, то право на проезд сохраняется по день исполнения 18-ти лет.

1.6 Расходы на проезд в поездах дальнего следования и пригородного сообщения по личным надобностям компенсируются на основании личного заявления работника ОАО «РЖД», заверенного руководителем Учреждения.

2. Работники, награжденные знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» (приказами Министра путей сообщения СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД»), знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги» правом бесплатного проезда в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - в классе обслуживания – «1С») всех категорий в направлении туда и обратно с правом не более двух остановок в пути следования.

3. Компенсировать расходы на проезд детей в возрасте до 18 лет, находящиеся на иждивении Работников, имеют право бесплатного проезда в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места учебы и обратно в порядке, установленном Учреждением.

3.1 Компенсировать расходы на проезд на поездах общего пользования от места жительства до места работы (учебы) и обратно на суммарное расстояние двух направлений до 200 км., в том числе по двум железным дорогам или с пересадкой в пути следования.

3.2 Женщинам-работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а так же за работниками в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, право на проезд

на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы) и обратно не сохраняется.

3.3 В нерабочие для работника дни право на проезд на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы) и обратно не сохраняется.

3.4 Если работник от места жительства или места работы часть пути следует на другом виде транспорта, то проезд компенсируется только на ту часть пути, проезд по которой совершается железнодорожным транспортом.

4. Компенсировать расходы Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, на проезд на железнодорожном транспорте общего пользования до места лечения и обратно в порядке, установленном Учреждением.

5. Компенсация проезда по личным надобностям досрочно, но в счет нормы того года, в котором наступает право на их получение, разрешается:

а) работникам, получившим путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровительное лечение санатории-профилактории ОАО «РЖД» и филиалы АО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ»;

б) работникам, получившим путевки в детские оздоровительные учреждения;

в) женщинам-работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также работникам, находящимся в отпуске – по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) работникам, которым в связи с заболеванием и в соответствии с заключением медицинского учреждения необходим выезд в другую местность;

д) работникам не достигшим 18-летнего возраста, при условии предоставления им ежегодного отпуска (части отпуска)

5.1 Работникам, уволенные из ОАО «РЖД» в связи с призывом на военную службу или направленные на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу и возвратившиеся на работу в ОАО «РЖД», его филиалы и структурные подразделения пользуются правом на компенсацию на проезд по личным надобностям, если их трудовой стаж в ОАО «РЖД» до призыва на военную службу и после увольнения в запас составляет суммарно не менее 11 месяцев.

5.2 Досрочная компенсация проезда на железнодорожном транспорте общего пользования разрешается в исключительных случаях по письменному ходатайству руководителя, но не более за 3 месяца до наступления права на их получения.

6. Работникам, подавшим заявление об увольнении по собственному желанию, а также в период срока действия предупреждения руководителя о расторжении трудового договора (контракта), компенсация проезда действует по день увольнения.

7. Компенсация проезда в поездах по личным надобностям предоставляется в течение календарного года, независимо от времени предоставления работнику отпуска. Компенсация, не востребованная в текущем году, в следующем году в счет прошедшего года не предоставляется.

8. Компенсация, не востребованная работником во время исполнения трудовых обязанностей по трудовому договору, после издания приказа об увольнении работнику не выдаются.

9. Детям, пользующимся правом на компенсацию проезда по норме работника, билеты могут компенсированы по иному маршруту, который для себя выбрал сотрудник.

10. Проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования разрешается от и до железной станции, заявленной работником ОАО «РЖД», в прямом сообщении, исключая при этом кружные направления. При отсутствии прямого железнодорожного сообщения в заявлении указывается полный маршрут следования с отметкой о пунктах пересадки.



2. НЕРАБОТАЮЩИЕ ПЕНСИОНЕРЫ, ПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ ПРАВОМ НА КОМПЕНСАЦИЮ СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ БИЛЕТОВ ДЛЯ ПРОЕЗДА ПО ЛИЧНЫМ НАДОБНОСТЯМ.

1. При предоставлении социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, учитывается общий стаж работы неработающего пенсионера в Учреждении, учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД», ОАО «РЖД» и в организациях, в отношении которых действует Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта, или до 1 октября 2003 года в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», а также в организациях профсоюза, действующих в этих организациях, применительно к следующим пунктам настоящего Договора

2. Компенсировать расходы неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) на проезд по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения – во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом двух остановок в пути следования в порядке, установленном Учреждением. Общий стаж работы неработающего не менее 20 лет.

Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) компенсируются расходы на проезд по личным надобностям на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

- в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;
 - в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;
 - в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой неработающим пенсионером разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;
 - на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии – в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.
- Общий стаж работы неработающего пенсионера - не менее 20 лет.

3. Пенсионеры, награжденные знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «Российские железные дороги» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются правом бесплатного проезда в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги».

4. Неработающие пенсионеры могут, подав письменное заявление, отказаться от компенсации расходов на проезд по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся на очной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен компенсации расходов на проезд по личным надобностям неработающего пенсионера его ребенку в возрасте от 18 лет и до 24 лет компенсируются расходы на проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год в порядке, установленном Учреждением.

5. Проезд по личным надобностям в поездах дальнего следования разрешается от и до железной станции, заявленной неработающим пенсионером, ОАО «РЖД», в прямом сообщении, исключая при этом кружные направления. При отсутствии прямого железнодорожного сообщения в заявлении указывается полный маршрут следования с отметкой о пунктах пересадки.

6. Льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Положением предоставляются неработающим пенсионерам и лицам, приравненным к неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных льгот и компенсаций в трудовых отношениях с ОАО «РЖД».

7. Расходы на проезд в поездах дальнего следования и пригородного сообщения по личным надобностям компенсируются на основании личного заявления неработающего пенсионера ОАО «РЖД», заверенного руководителем Учреждения, копии передан через Диадок 20.01.2023 09:15 GMT+03:00 отсутствия трудовых отношениях с ОАО «РЖД».



Форма заявления
к Положению о компенсации Работникам
Лицея №36 ОАО «РЖД»
стоимости проезда по личным надобностям

Директору
Лицея №36 ОАО «РЖД»
Штепиной О.С.

от _____
(фамилия, имя, отчество)

(должность)

Заявление

Прошу Вас предусмотреть компенсацию стоимости проезда в поездах
дальнего следования по личным надобностям за меня и моего ребенка

(ФИО, возраст ребенка)

по маршруту _____

с остановкой _____

через _____ (пересадка).

Стоимость проездных документов

(сумма прописью)

И выплатить сумму, за вычетом налога на доходы физических лиц (13%),
затраченную на проезд, при предоставлении оригиналов проездных документов.

« ____ » _____ 201 ____ г. _____



ПЕРЕЧЕНЬ работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

* Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

** Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения (Приложение № 2 к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65)

*** Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1*	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Тапочки	1 пара
2*	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3*	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4*	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5*	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа		
6*	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары
		Полуботинки (сандали)	1 пара

		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (зима)	1 шт. на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (осень)	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
		Жилет сигнальный	до износа
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
7*	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Полуботинки (сандали)	1 пара
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (осень)	1 шт. на 2 года
8*	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара 1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Полуботинки (сандали)	1 пара
		Жилет сигнальный	до износа
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (осень)	1 шт. на 2 года
9*	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Полуботинки (сандали)	1 пара
10*	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.



		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	22 пары
		Тапочки	1 пара
11*	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Полуботинки (сандали)	1 пара
12**	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
		Полотенце	4 шт. на 2 года
		Щетка для мытья рук	дежурная
13**	Врач-педиатр	Халат хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
		Полотенце	4 шт. на 2 года
		Щетка для мытья рук	дежурная
14*	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Жилет сигнальный	до износа
15*	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
16*	Инженер ИВТ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
17*	Заведующий столовой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	1 шт. на 2 года
		Тапочки	2 пары
18*	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	4 шт. на 2 года
		Косынка или колпак хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	11 пар
		Фартук из полимерных материалов	2 шт.
		Тапочки	2 пары
19*	Кухонные рабочие	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт. на 2 года
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	22 пары
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Косынка или колпак хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
		Тапочки	1 пара
20*	Буфетчик	Халат хлопчатобумажный или платье хлопчатобумажное	1 шт.



		Косынка или колпак хлопчатобумажные	3 шт. на 2 года
		Фартук с нагрудником хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года
		Тапочки	1 пара
21***	Специалист по охране труда	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам частного общеобразовательного учреждения Лицей № 36 ОАО «РЖД», в дальнейшем - «Положение», разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

1.2. Положение имеет целью обеспечение гарантий и социальных прав педагогических работников, а также регламентирование процедуры предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.

1.3. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Лицея №36 ОАО «РЖД».

2. КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

2.1. Данное положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- директор образовательного учреждения, заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;

- учитель;

- воспитатель;

- педагог-психолог;

- педагог-организатор;

- педагог дополнительного образования;

- учитель-логопед;

- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

- социальный педагог

2.2. Правом на использование длительного отпуска пользуются следующие педагогические работники:

- имеющие особые заслуги в развитии образования (имеющие звания, награжденные правительственными и отраслевыми наградами);

- имеющие стаж непрерывной педагогической работы в образовательном учреждении не менее 10 лет;

- по состоянию здоровья по рекомендации лечащего врача (ВКК учреждения здравоохранения)

3. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

3.1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

3.2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы <*>.

3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы соответствует с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о

трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748)

3.4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

3.5. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3.6. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3.7. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.8. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

3.9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

3.10. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

4. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

4.1. Предоставление длительного отпуска осуществляется без сохранения заработной платы.

4.2. Оплата листков временной нетрудоспособности в период длительного отпуска не производится.

4.3. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенным больничным листом, или по согласованию с работодателем образовательного учреждения переносится на другой срок.

5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ВОПРОСА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА



- 5.1. Вопрос о предоставлении длительного отпуска директору общеобразовательного учреждения решается Учредителем.
- 5.2. Решение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения принимается директором.
- 5.3. Для рассмотрения вопроса о предоставлении длительного отпуска педагогический работник предоставляет следующие документы:
- личное заявление;
 - копия трудовой книжки;
 - ходатайство первичной профсоюзной организации.
- 5.4. Решение о предоставлении или не предоставлении длительного отпуска доводится до сведения заинтересованного лица в течение 1 месяца с момента подачи заявления.
- 5.5. Решение о не предоставлении длительного отпуска может быть обжаловано в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством
- 5.6. Длительный отпуск педагогическому работнику оформляется приказом директора общеобразовательного учреждения.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТЕ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД» ЕДИНОВРЕМЕННОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ
(В соответствии с ред. Распоряжений ОАО "РЖД" от 25.03.2011 N 610, от 01.12.2014 N 2786р,
от 25.01.2016 N 117р)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение, разработанное в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Лицея №36 ОАО "РЖД" (далее - работники) в повышении эффективности и качества работы, привлечения и закрепления профессионального кадрового состава, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, определяет порядок выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании.

Преданность компании определяется способностью работника организовывать свою профессиональную деятельность в соответствии с целями компании и повседневным трудом обеспечивать их достижение.

2. Вознаграждение за преданность компании не выплачивается работникам, оплата труда которых осуществляется в виде фиксированной заработной платы (денежного вознаграждения), и лицам, работающим по совместительству.

2. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ

3. Единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается работникам:

1) проработавшим в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" непрерывно 3 года, 5 лет, 10 лет, 15 лет и далее через каждые 5 лет;

2) имеющим стаж непрерывной работы не менее 3 лет при увольнении:

по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые, в том числе по инвалидности 1 или 2 группы;

по [пункту 5](#) части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

по сокращению численности или штата.

4. Единовременное вознаграждение за преданность компании работникам выплачивается в следующих размерах:

2 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 3 года;

3 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 5 лет;

4 месячные тарифные ставки (оклада) - при продолжительности работы 10 лет;

5 месячных тарифных ставок (окладов) - при продолжительности работы 15 лет и далее через каждые 5 лет.

Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется на дату выплаты вознаграждения.

Размер единовременного вознаграждения за преданность компании работникам, указанным в [подпункте 2](#) пункта 3 настоящего Положения, рассчитывается пропорционально продолжительности их непрерывной работы.

5. Единовременное вознаграждение за преданность компании работникам выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы в Лицее №36 ОАО "РЖД" на основании приказа руководителя за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

Единовременное вознаграждение за преданность компании руководителям выплачивается в течение квартала после даты достижения установленной продолжительности работы в Лицее №36 ОАО "РЖД" на основании приказа начальника Департамента управления персоналом ОАО "РЖД" за счет средств фонда заработной платы, предусмотренных на эти цели.

Право на получение вознаграждения за преданность компании имеют работники, достигшие установленной продолжительности работы в Лицее №36 ОАО "РЖД", начиная с 1 января 2008 г.

Работникам, дата достижения установленной продолжительности работы в Лицее №36 ОАО "РЖД" которых приходится на период до 1 октября 2008 г., единовременное вознаграждение за преданность компании выплачивается в течение квартала после введения в действие настоящего Положения.

6. Единовременное вознаграждение за преданность компании М.Передан решению руководителя, начальника Департамента управления персоналом Через Диалог 20.01.2023 09:15 GMT+03:00 3b87332c-1221-40b6-a46a-a4cc30aac326 ОАО «РЖД» именно

памятным подарком, санаторно-курортной или иной путевкой, перечислением вознаграждения на личный счет в НПФ "БЛАГОСОСТОЯНИЕ", материальным поощрением в иной форме в пределах суммы вознаграждения, определенной в соответствии с настоящим Положением.

7. Работникам, по вине которых в оценочном периоде были допущены хищения имущества, появившимся на рабочем месте в нетрезвом виде и допускаявшим прогулы, вознаграждение за преданность компании не выплачивается.

При временном переводе работника на другую работу месячная тарифная ставка (должностной оклад) для расчета размера вознаграждения принимается по основному месту работы, если период временного перевода не превышает 6 месяцев.

Работникам, принятым на работу на неполную штатную единицу, размер вознаграждения рассчитывается исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада), скорректированной на установленную в трудовом договоре продолжительность рабочего времени.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ (ЧАСТНЫХ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ОАО "РЖД" ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПРЕДАННОСТЬ КОМПАНИИ

8. В продолжительность работы в Лицеях №36 ОАО "РЖД" для определения размера единовременного вознаграждения за преданность компании включается время непрерывной работы в государственных образовательных учреждениях МПС СССР и МПС России, в негосударственных (частных) образовательных учреждениях ОАО "РЖД", в филиалах (структурных подразделениях филиалов) и других структурных подразделениях ОАО "РЖД", в аппарате управления ОАО "РЖД", в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО "РЖД", а также на освобожденных выборных и штатных должностях в первичных организациях профсоюза и органах Роспрофжела.

При переводе работника из одного негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", из филиала (структурного подразделения филиала) и других структурных подразделений ОАО "РЖД", аппарата управления ОАО "РЖД", организаций федерального железнодорожного транспорта в другое негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", филиал (структурное подразделение филиала) и другие структурные подразделения ОАО "РЖД", аппарат управления ОАО "РЖД" продолжительность непрерывной работы сохраняется.

9. Продолжительность работы (стаж работы) определяется на основании записей в трудовой книжке.

10. Стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за преданность компании, не прерывается, но время перерывов в этот стаж не включается в следующих случаях:

а) при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из Лицея №36 ОАО "РЖД" в соответствии с медицинским заключением, если работник вернулся на прежнее место работы либо поступил на работу в другое негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", филиал (структурное подразделение филиала) или другое структурное подразделение ОАО "РЖД";

б) при поступлении на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" после увольнения из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО "РЖД" в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышал 3 месяцев;

в) при поступлении на работу в Лицей №36 ОАО "РЖД" после увольнения из негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД", филиала (структурного подразделения филиала) или другого структурного подразделения ОАО "РЖД" в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышал 3 месяцев, не считая времени переезда к новому месту жительства;

г) при прохождении военной службы, если работник призывался из Лицея №36 ОАО "РЖД" и возвратился на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы по призыву;

д) при поступлении на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" вновь после выхода на пенсию (по старости или по льготным основаниям), если перерыв в работе не превышал 3 месяцев и в этот период он не работал в других организациях и компаниях;

е) при обучении по очной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, если работник непосредственно перед поступлением на работу работал в негосударственном (частном) образовательном учреждении ОАО "РЖД" или государственных образовательных учреждениях МПС СССР и МПС России и поступил на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД" или государственное образовательное учреждение МПС СССР и МПС России в течение 3 месяцев после окончания учебного заведения.

ж) при заключении срочного трудового договора с работником, назначенным руководителем

негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" и уволенным по собственному желанию в связи с этим назначением из такого образовательного учреждения;

з) при увольнении по собственному желанию с должности руководителя негосударственного (частного) образовательного учреждения ОАО "РЖД" и устройстве в такое образовательное учреждение на неруководящую должность либо в связи с истечением срока действия трудового договора. При этом день увольнения и день приема должны следовать один за другим или могут прерываться выходными днями (по производственному календарю 5-ти дневной рабочей недели) или нерабочими праздничными днями. В случае если перерыв между днями увольнения и заключения нового трудового договора содержит рабочие дни, то стаж работы для выплаты вознаграждения прерывается.

11. У работников, уволившихся по собственному желанию и вновь поступивших на работу в негосударственное (частное) образовательное учреждение ОАО "РЖД", стаж, учитываемый для выплаты единовременного вознаграждения за преданность компании, прерывается.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ЛИЦЕЯ №36
ОАО «РЖД» ПРИ УХОДЕ В ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК.

Разработано в соответствии с Распоряжением ОАО «РЖД» от 15.11.2022г. №2954/р «О внесении изменений в Распоряжение ОАО «РЖД» от 17.01.2015г. №72/р»

В целях реализации пункта 7.14 Коллективного договора на 2023-2025 годы и материального стимулирования работников учреждения

1. Установить что:

Право на получение материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску впервые возникает у работника по истечении 24 месяцев непрерывной работы в ОАО «РЖД».

2. Выплата материальной помощи работнику учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск осуществляется один раз в календарном году не позднее чем за 3 дня до его начала. Передача приказа об оказании материальной помощи работнику в бухгалтерию осуществляется не позднее, чем за 5 рабочих дней до даты её выплаты, но не ранее дня поступления приказа о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь работнику учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску может оплачиваться повторно в течении одного календарного года в декабре, если она предоставляется к ежегодном оплачиваемому отпуску, который в соответствии с графиком отпусков начинается в январе следующего календарного года.

3. При разделении работником ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска по заявлению работника.

4. Размер материальной помощи работнику учреждения к ежегодном оплачиваемому отпуску определяется в процентном отношении к размеру его месячной тарифной ставки (должностной оклада, фиксированной заработной платы), установленной на дату начала отпуска.

4.1. Работникам, имеющим доход на одного члена семьи ниже прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до 23 лет - для обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях), имеющим ребенка-инвалида или инвалида с детства 1 или 2 группы:

а) рабочим, учебно-вспомогательному персоналу (уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, дворник, кухонный работник, подсобный работник, повар, буфетчик, водитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, техник, лаборант, слесарь—сантехник, слесарь-электрик, рабочий по обслуживанию здания) – 200% от месячной тарифной ставки;

б) педагогическим работникам и специалистам (заведующий столовой, бухгалтер, заведующий библиотекой, библиотекарь, специалист по охране труда, специалист по кадрам, документовед, диспетчер, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, инженер ИВТ, электромеханик, администратор баз данных) - 100% от должностного оклада;

в) руководителям (директор, заместитель директора, главный бухгалтер) - 50% от должностного оклада.

4.2. Одиноким матерям (отцам, опекунам), воспитывающим одного и более детей и имеющим среднедушевой доход на одного члена семьи менее двух прожиточных минимумов, установленных в субъекте РФ:

а) рабочим, учебно-вспомогательному персоналу (уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, дворник, кухонный работник, подсобный работник, повар, буфетчик, водитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, техник, лаборант, слесарь—сантехник, слесарь-электрик, рабочий по обслуживанию здания) – 100% от месячной тарифной ставки;

б) педагогическим работникам и специалистам (заведующий столовой, бухгалтер, заведующий библиотекой, библиотекарь, специалист по охране труда, специалист по кадрам, документовед, диспетчер, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, инженер ИВТ, электромеханик, администратор баз данных) - 50% от должностного оклада;

в) руководителям (директор, заместитель директора, главный бухгалтер) - 50% от должностного оклада.



5. Работникам, которые в текущем календарном году были привлечены к дисциплинарной ответственности, размер материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может быть снижен с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, если на момент ухода в отпуск дисциплинарное взыскание не снято.

6. Материальная помощь выплачивается всем работникам учреждения, при этом ее минимальный размер не может быть ниже 20% месячной тарифной ставки (должностного оклада, фиксированной заработной платы)



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с п. 5 Правил внутреннего трудового распорядка частного образовательного учреждения Лицея №36 ОАО «РЖД» и пп. 52 п. 7 Положения об оплате труда работников частного образовательного учреждения Лицей №36 ОАО «РЖД».

1.3. Настоящее положение устанавливает порядок распределения премиальной части оплаты труда работникам Лицея №36 ОАО «РЖД».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников Лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- учета различных видов деятельности учителей, интенсивности труда;
- мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- контроля и самоконтроля сотрудников.

1.4. Положение распространяется на всех работников Лицея, премия начисляется по приказу директора о поощрении работников, на основании протокола показателей результативности работы.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

2.1. Премирование работников образовательного учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда заработной платы.

2.2. Ежемесячный премиальный фонд составляет не более 5% в пределах фонда заработной платы работников образовательного учреждения.

2.3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Процент поощрения не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки. Процент премии может быть увеличен за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера. Процент премии может быть снижен за невыполнение пунктов показателей премирования.

Работник может быть лишен премии за регулярные и систематические нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, нарушения локальных и нормативных актов Лицея № 36 ОАО «РЖД», Устава Лицея № 36 ОАО «РЖД», требований и приказов проверяющих и вышестоящих организаций, на основании актов подтверждающих нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

2.4. Сумма ежемесячной премии рассчитывается путем умножения процента по показателям на следующие виды начислений заработной платы:

- оклад по дням, оклад по часам
- доплата за работу в праздники и выходные
- оплата сверхурочных часов
- доплата за работу в лицее
- северная надбавка
- районный коэффициент
- оплата за совмещение, за увеличение объема работы,
- доплата за расширение зоны обслуживания
- надбавка к должностному окладу
- доплата к должностному окладу
- доплата за классное руководство,



- 2.5. Поощрение работников к юбилейным датам 50,55,60,65,70,75 лет в размере 3000,00 рублей.
- 2.6. Поощрение работников к праздничным датам (День учителя, день защитника Отечества, Международный женский день), разовые премии по результатам работы сотрудника производится фиксированной суммой, в пределах фонда оплаты труда.
- 2.7. Премирование работников производится членами комиссии в составе заместителей директора по УВР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по МР, заместителя директора по АХР, главный бухгалтер совместно с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.
- 2.8. Выплаты премий производятся с учетом всех налоговых и других удержаний.
- 2.9. Выплата премий работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» осуществляется на основе критериев и показателей премирования.
- 2.10. Работа комиссии по премированию завершается составлением протокола показателей результативности, в который вносится итоговое количество процентов по каждому работнику Лицея №36 ОАО «РЖД».



Премирование педагогического состава лицея за следующие показатели деятельности:

1	2	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического состава (зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, зам. директора по УМР, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, учитель)					8	9
		3	4	5	6	7		
ФИО	Должность	Динамика индивидуальных образовательных результатов – по результатам контрольных мероприятий, промежуточная и итоговая аттестация (до 1,5 %)	Воспитательная работа – взаимодействие с законными представителями обучающихся, проведение воспитательной, внеклассной работы (до 1 %)	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (до 1%)	Профессиональная реализация педагога – участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня, проведение работы по качественной подготовке учебного процесса (до 1%)	Участие в инновационной деятельности (до 0,5%)	Итого %	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Премирование рабочих за следующие показатели деятельности:

1	2	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности (слесарь-сантехник, слесарь-электрик, рабочий по обслуживанию здания, вахтер, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, повар, буфетчик, кухонный работник, подсобный работник)					8	9
		3	4	5	6	7		
ФИО	Должность	Высокая результативность и качество работы, напряженность труда (до 1%)	Обеспечение выполнения требований к безопасности, обеспечение сохранности используемого оборудования (до 1%)	Обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций (до 1%)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций (до 1%)	Высокий уровень исполнительской дисциплины (до 1%)	ИТОГО %	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9



Премирование учебно-вспомогательный персонал за следующие показатели деятельности:

1	2	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности: (главный бухгалтер, зам. директора ХР, зам. директора по кадрам и соц. вопросам, бухгалтер, экономист, документовед, специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер ИВТ, электромеханик, техник, водитель, диспетчер, администратор базы данных, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий столовой)					8	9
		3	4	5	6	7		
	Должность	Качественная и своевременная сдача отчетности (до 1%)	Качественное ведение документации (от создания до сдачи в архив) (до 1%)	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (до 1%)	Активное участие в мероприятиях различного уровня (до 1%)	Высокая результативность работы, качество работы, напряженность труда (до 1%)	Итого %	Примечание

Премирование педагога-библиотекаря за следующие показатели деятельности:

1	2	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности					8	9
		3	4	5	6	7		
	Должность	Высокая читательская активность (до 1%)	Оформление тематических выставок (до 1%)	Выполнение перспективного плана работы педагога-библиотекаря, перспективного плана развития библиотеки (до 1%)	Активное участие в методической работе, обобщение опыта на семинарах, конференциях различного уровня (до 1%)	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга (до 1%)	Итого %	Примечание



Премирование медицинских работников за следующие показатели деятельности:

ФИО	Должность	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшая медицинская сестра, врач-педиатр					Итого %	Примечание
		Обеспечение контроля за качеством питания (до 1%)	Качественное ведение документации, журналов (до 1%)	Отсутствие замечаний контролируемых органов (до 1%)	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и представление материала по укреплению здоровья и профилактике заболеваний (до 1%)	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, МОП, воспитателей по выполнению требований СанПин (до 1%)		
2	3	4	5	6	7	8	9	10



ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ ЛИЦЕЯ №36 ОАО «РЖД»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о молодом специалисте (далее - положение) разработано в соответствии с распоряжением ОАО "РЖД" от 21.11.2012 г. N 2356 «Об утверждении примерного положения о молодом специалисте негосударственного образовательного учреждения ОАО «РЖД», Конституцией Российской Федерации, гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Положение определяет статус, права и обязанности молодого специалиста, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности образовательных учреждений по отношению к молодому специалисту.

1.3. Настоящее положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу для наиболее полного обеспечения педагогическими кадрами, закрепление их в образовательных учреждениях, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся выпускники педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые в образовательное учреждение в качестве педагогических работников (далее - выпускники):

после обучения на основе договора о целевой подготовке специалиста - в течение 3 месяцев после окончания педагогического образовательного учреждения;

на основании направления на работу, выданного педагогическим образовательным учреждением по заявке образовательного учреждения, - в течение 3 месяцев после окончания учебы;

другие выпускники педагогических образовательных учреждений в год его окончания.

2.2. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника педагогического образовательного учреждения со дня заключения трудового договора с образовательным учреждением.

Статус молодого специалиста устанавливается на срок 3 года.

2.3. Статус молодого специалиста, присвоенный работнику образовательного учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного образовательного учреждения компании в другое.

2.4. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в пункте 2.1 настоящего положения) в следующих случаях:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в т.ч. по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.5. Статус молодого специалиста образовательного учреждения утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности, п.п. 5, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



2.6. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию педагогические образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

3. Права и обязанности молодого специалиста

3.1. Молодой специалист должен руководствоваться следующими основными принципами поведения:

уважительное отношение к традициям ОАО "РЖД", железнодорожного транспорта; приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

проявление инициативы в поиске новых методических и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы;

участие в разработке и внедрении инновационных образовательных программ;

умение взаимодействовать с другими работниками, руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

3.2. Молодой специалист обязан:

выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;

проявлять инициативу, стремиться использовать в образовательном процессе различные методы, методические приемы, формы и средства, активизирующие познавательную деятельность учащихся и воспитанников;

использовать в работе информационные технологии;

изучать научно-методическую литературу, современные образовательные технологии в целях совершенствования профессионального уровня;

качественно выполнять должностные обязанности, устранять недостатки в своей работе;

соблюдать морально-этические нормы.

3.3. Молодой специалист возвращает денежные средства, выплаченные ему в соответствии с пунктами 5.2 и 5.3 настоящего положения:

а) если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины, определяемой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) если он до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Молодой специалист, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, возвращает выплаченные ему денежные средства за вычетом понесенных расходов на переезд его и членов его семьи, а также на провоз имущества.

3.4. В случаях, указанных в пункте 2.5 настоящего положения, молодой специалист, принятый на работу в образовательное учреждение в соответствии с договором о целевой подготовке, возмещает денежные средства, выплаченные образовательным учреждением образовательному учреждению среднего или высшего профессионального образования за его обучение, на условиях, предусмотренных договором о целевой подготовке специалиста (пропорционально фактически отработанному в пределах срока трудового договора времени).

4. Обязанности образовательного учреждения в отношении молодого специалиста

4.1. Образовательное учреждение предоставляет молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в педагогическом образовательном учреждении высшего и среднего профессионального образования специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов.

4.2. Образовательное учреждение с целью закрепления молодого специалиста принимает на себя следующие обязательства:



а) создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов. Для скорейшей адаптации молодого специалиста, приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество на срок до шести месяцев в соответствии с положением о наставнике образовательного учреждения, утвержденным руководителем этого учреждения. В образовательном учреждении издается приказ о закреплении молодого специалиста за наставником. Молодой специалист работает по программе, разработанной совместно с наставником и утвержденной руководителем образовательного учреждения;

б) способствовать развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых, личностных качеств, интересов и задач образовательного учреждения;

в) направлять молодого специалиста на курсы переподготовки повышения квалификации с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

г) создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, ведения здорового образа жизни;

д) формировать у молодых специалистов гражданско-патриотическую позицию, уважительное отношение к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта;

е) обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

5.1. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором образовательного учреждения, нормативными документами ОАО "РЖД" и настоящим положением.

5.2. Молодому специалисту после приема на работу выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада. Право на получение данного пособия сохраняется у молодого специалиста, ранее не воспользовавшегося этим правом в силу каких-либо обстоятельств, в течение срока его нахождения в статусе молодого специалиста.

5.3 Молодому специалисту устанавливается ежемесячная плата за содержание его детей в частных дошкольных образовательных учреждениях и общеобразовательных школах-интернатах ОАО "РЖД" в размере до 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника в образовательном учреждении ОАО "РЖД" с возмещением расходов до полной стоимости за счет средств ОАО "РЖД".

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, оплату соответствующих налоговых сборов производит молодой специалист.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении на педагогических должностях.



Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Лицея №36 ОАО «РЖД»;
2. Положение об оплате труда работников Лицей №36 ОАО «РЖД»;
3. Положение о компенсации работникам Лицея №36 ОАО «РЖД»; стоимости проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно с правом одной остановки в пути следования;
4. Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты;
5. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам Лицея №36 ОАО «РЖД»;
6. Положение о выплате работникам Лицей №36 ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании;
7. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Лицея №36 ОАО «РЖД» при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
8. Положение о премировании работников Лицея №36 ОАО «РЖД»;
9. Положение о молодом специалисте Лицея №36 ОАО «РЖД».









Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Владелец сертификата: организация, сотрудник

Сертификат: серийный номер, период действия

Дата и время подписания

Подписи отправителя:



ЛИЦЕЙ № 36 ОАО "РЖД"
Штепина Ольга Станиславовна, ДИРЕКТОР

017488650062AFCF9C42641F1AE8FD9A2C
с 05.12.2022 08:59 по 05.03.2024 08:59
GMT+03:00

20.01.2023 09:15 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа