



В связи с дополнениями, внесёнными в Трудовой кодекс РФ от 19.12.2022 г. внести следующие дополнения и изменения в Коллективный договор МБОУ «Шонгуйская СОШ»:

**1. Дополнить приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кольского района Мурманской области «Шонгуйская средняя общеобразовательная школа» разделом 9 «Ответственность сторон»:**

**9.1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.**

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Работник не будет привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник в результате форс-мажорных обстоятельств.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно его возместить, в том числе и рассрочкой платежа по взаимной договоренности, либо передать равноценное имущество или исправить поврежденное.

В соответствии со ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

За работодателем сохраняется право отказаться полностью или частично от взыскания с работника причиненного ущерба с учетом конкретных обстоятельств.

Законодатель предусматривает два вида материальной ответственности работника: ограниченную и полную. При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в пределах своего среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность работника заключается в том, что он обязан возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. К полной материальной ответственности работник привлекается лишь в случаях, указанных законодателем:

1. Работники в возрасте до 18 лет лишь в случае умышленного причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

2. При возложении на работника полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

3. При недостатке ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. С работниками,

которые непосредственно обслуживают материальные ценности, заключается договор о полной материальной ответственности.

4. При причинении ущерба умышленно. В данном случае подразумевается наличие как прямого, так и косвенного умысла.

5. Если работник причинил ущерб в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Такое состояние фиксируется либо медицинским освидетельствованием, либо составлением акта, учитываются свидетельские показания. Был ли причинен ущерб умышленно или нет, в данном случае значения не имеет.

6. В случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда, вступившим в законную силу.

7. В случае причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

8. При разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную).

9. Если работник причинил ущерб не при исполнении своих трудовых обязанностей.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности. Работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками. При этом работники вправе знакомиться со всеми материалами проверки и могут их обжаловать.

Законодателем предусмотрено, что, если работник проходил обучение за счет работодателя и в дальнейшем хочет уволиться без уважительных причин, работодатель имеет право требовать возместить понесенные затраты, исчисленные пропорционально фактически не отработанному времени после окончания обучения.

## **9.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.**

Материальная ответственность работодателя наступает в случаях, предусмотренных ТК РФ, при наличии ущерба.

1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Такая ответственность наступает согласно ст. 234 ТК РФ, если работник лишен возможности трудиться в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Согласно ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день

возмещения ущерба. Если работник согласен, то ущерб может быть возмещен в натуре.

Работнику нужно написать заявление о возмещении ущерба и передать его работодателю. Сроки рассмотрения такого заявления установлены в 10 дней со дня его поступления. В случае если работник не получил ответ от работодателя либо не согласен с таким ответом, он имеет право обратиться в суд.

3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Трудовым законодательством установлено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ). В данном случае наличие вины работодателя не имеет значения.

4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

### **9.3. Ответственность сторон трудового договора.**

1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или надлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или надлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2. Дополнить п.5.13.5 раздела V «Рабочее время и время отдыха» приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кольского района Мурманской области «Шонгуйская средняя общеобразовательная школа» абзацем следующего содержания:**

«Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (сторожа), перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени в специально отведенном для этой цели помещении».

**3. Внести изменения в п.3.2.6 раздела III «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» коллективного договора, а именно, абзац 5 п.3.2.6 читать в следующей редакции:**

«Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

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

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу».