

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» на 2023-2026 годы

От работодателя:
Директор
МОУ СОШ № 2



В.П. Михальчук

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2

Т.Н. Зинчук

(подпись, Ф.И.О.)

Муниципальная администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. №	31-2023	
27	12	2023г.
Консультант		
по управлению		
охраной труда		Т.Г. Тукаленко

Коллективный договор прошел регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2023г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

м.п.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование	Страницы
1.	Общие положения	3 – 5
2.	Экономика и управление учреждением	5 – 6
3.	Трудовые отношения. Гарантии занятости	6 – 9
4.	Рабочее время и время отдыха	9 – 11
5.	Нормирование и оплата труда	11 – 15
6.	Охрана труда	15 – 21
7.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	21 – 22
8.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	22 – 24
9.	Социальное партнерство. Гарантии профсоюзной деятельности	24 – 26
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	26 – 27
11.	Заключительные положения	27 – 28
12.	Приложение № 1 к коллективному договору « <i>Правила внутреннего распорядка работников МОУ СОШ № 2</i> »	29 – 54
13.	Приложение № 2 к коллективному договору « <i>Перспективный план курсовой подготовки педагогических кадров на 2024-2026 гг.</i> »	55 – 56
14.	Приложение № 3 к коллективному договору « <i>Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы</i> »	57 – 59
15.	Приложение № 4 к коллективному договору « <i>Перечень специфических работ в МОУ СОШ № 2, за которые производится повышение размера минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки)</i> »	60
16.	Приложение № 5 к коллективному договору « <i>Перечень видов и размеров выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</i> »	62
17.	Приложение № 6 к коллективному договору « <i>Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 5 дней</i> »	64
18.	Приложение № 7 к коллективному договору « <i>Нормы выдачи СИЗ</i> »	66 – 76
19.	Приложение № 8 к коллективному договору « <i>Перечень профессий, подлежащих обучению и проверке знаний требований охраны труда</i> »	78
20.	Приложение № 9 к коллективному договору « <i>Список работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам</i> »	79 – 80
21.	Приложение № 10 к коллективному договору « <i>Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию</i> »	81

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, дополнительных (в сравнении с действующим законодательством) социально-трудовых прав и гарантий работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Саянска.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, городским отраслевым соглашением, подписанным 19.04.2021 г., с изменениями от 13.09.2021 г., от 16.10.2023 г. Сторонами настоящего Соглашения от 19.04.2021 г. являются:

- Городской комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - городской комитет Профсоюза), представляющий интересы работников образовательных организаций;

- МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», представляющее интересы работодателей муниципальных организаций, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее - Управление образования);

- МКУ «Администрация городского округа муниципального образования «город Саянск» (далее - Администрация городского округа).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (далее Учреждение), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя Зинчук Татьяны Нурзадовны - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель, в лице его представителя - директора Михальчука Валерия Павловича.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и действует до 18 декабря 2026 года.

1.5. Стороны договорились:

- коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и городским отраслевым соглашением;
- коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим договором, сверх установленных действующим законодательством, осуществляется за счет средств областного бюджета, реализуется в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год;

Образовательная организация и профсоюзная организация вправе устанавливать дополнительные (в сравнении с действующим законодательством и Городским отраслевым соглашением) социально-трудовые права и гарантии работникам с учетом особенностей деятельности образовательной организации и его финансовых возможностей.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего Соглашения.

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

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Экономика и управление учреждением

2. Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в учреждении в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательной организации;

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

2.3. Принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательного учреждения, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образовательной организации, на социальную поддержку работников, в пределах своих полномочий;

2.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды учреждения, включая оплату труда и социальную поддержку работников.

2.5. Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

1) информацию о финансировании учреждения за счет средств областного и местного бюджетов;

2) информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

3) информацию о состоянии материально-технической базы образовательной организации, условий и охраны труда в учреждении;

4) показатели кадровой обеспеченности учреждения;

5) показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

б) информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.6. Способствовать регулированию отношений между образовательной организацией и учредителем, в том числе на договорной основе, в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию учреждения; взимания платы за пользование библиотекой, другие услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности учреждения.

III. Трудовые отношения. Гарантии занятости

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Для образовательных организаций внедрение механизма эффективного контракта осуществлять на основании нормативно-правовых актов, устанавливающих критерии оценки деятельности руководителей, оценки деятельности организаций и установления мер социальной поддержки для работников организаций.

3.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.3. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, уставом организации и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах образовательной организации. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки для педагогических работников не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись.

При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, 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 ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за

ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, выдать

копию приказа о приеме на работу по требованию работника.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством (ст. 333 ТК РФ) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов. По педагогическим работникам:

1) педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности – 36 часов;

2) воспитателям группы продленного дня, инструкторам по физической культуре – 30 часов в неделю;

3) учителям-логопедам, дефектологам – 20 часов в неделю;

4) учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю.

4.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

4.3. Стороны согласились, что:

Продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), уставом образовательной организации, трудовым договором, расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком, а также графиком работы персонала учреждения.

За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязуется исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся и воспитанников в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды

работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (отмены (приостановки) занятий), утверждая график работы.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять основной отпуск педагогическим работникам 56 календарных дней, для других работников 28 календарных дней.

4.4.2. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

2) работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 6) - не менее 5 календарных дней.

4.4.3. В пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

1) за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;

2) в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.

4.4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.4.5. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

4.4.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по просьбе работников:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.4.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.4.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работники обеспечиваются оборудованными помещениями для обогрева и отдыха.

Продолжительность непрерывного пребывания на холоде и число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МОУ СОШ № 2.

4.4.9. Для прохождения диспансеризации работниками старше 40 лет:

- предоставлять 1 день ежегодно для прохождения диспансеризации работникам от 40 лет и до предпенсионного возраста;
- предоставлять пенсионерам и работникам предпенсионного возраста 2 дня один раз в год.

V. Нормирование и оплата труда

5. Работодатель обязуется:

5.1. Формировать фонд оплаты труда работников учреждения исходя из:

1) средств областного бюджета в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

2) размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения;

3) объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

5.2. Устанавливать систему оплаты труда с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса РФ, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Городским отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение № 4, Приложение № 5).

5.3. Разрабатывать положение об оплате труда работников образовательной организации на основании примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предусматривать в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

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

5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

6) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

7) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации.

5.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

1) присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией) (Приложение № 3);

2) присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

3) присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.5. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника - недельными часами.

5.7. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы установлена: 25 числа каждого месяца-первой половины заработной платы за данный месяц (50%), 10 числа каждого месяца-второй половины (50%) за предыдущий месяц.

5.8. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный лист).

5.9. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

5.10. Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.11. В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда, предусматривать:

победителям - призерам городских и областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства установление надбавки:

победителям городских конкурсов в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов –10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;
победителям областных конкурсов - в размере 20,0%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определять фонд оплаты труда учреждения.

5.12. Принимать необходимые меры в организациях для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.13. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет, для мужчин исключается период службы в вооруженных силах.

5.14. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР установить выплату в размере 20% от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20% от должностного оклада.

5.15. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.

5.16. Наполняемость классов, установленную действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется от установленного минимального оклада (ставки). За превышение наполняемости классов устанавливать педагогам доплату: превышение до 5 чел. – 5 %, превышение 5 и более человек - 10 %.

5.17. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работника до ухода учителя в отпуск.

5.18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации.

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

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

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

5.19. Сохранять преимущество классов по возможности.

5.20. Оплату труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.21. При разработке и утверждении в образовательных организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения профсоюзного органа (принцип прозрачности).

5.22. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.23. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.3 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.2.4 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.2.5 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.2.6 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.7 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 7);

6.2.8 оснащение средствами коллективной защиты;

6.2.9 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (Приложение 8);

6.2.10 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.11 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.12 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (Приложение 9,10);

6.2.13 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.14 предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.2.15 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.16 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.2.17 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.18 беспрепятственный допуск в установленном порядке представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

6.2.19 выполнение предписаний и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.2.20 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.21 информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.2.22 разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в

порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.2.23 ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.2.24 приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.2.25 при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1 использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.3.2 вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

6.3.3 предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.4. Работник обязан:

6.4.1 соблюдать требования охраны труда;

6.4.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.4.3 следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.4.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.5 проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.4.6 незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и

инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.4.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.4.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.6. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.8. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.9. В случае не обеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

6.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет

за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.11. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. За нарушение государственных нормативных требований охраны труда работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

6.14. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

6.15. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

6.16. Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.17. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и

психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.18. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (Приложение № 2).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и требованиям ФГОС. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства при формировании бюджета.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчетов в УПФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

7.3.2. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся места;

2) развития временной и сезонной занятости работников;

3) применения как временной меры, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

7.3.3. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменении организационно-правовой формы учреждения.

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

7.3.5. Организовать проведение аттестации вновь назначенных заместителей руководителя и лиц, претендующих на педагогическую должность и не имеющих педагогического образования.

7.3.6. Создать условия педагогическим работникам учреждения для прохождения аттестации в соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими проведение аттестационных процедур.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8. Стороны принимают обязательство:

8.1. В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры, направленные на выполнение в учреждении действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

8.2. В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры, направленные на:

1) совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;

2) оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства (Учитель года и др.);

3) организацию и финансирование городских спортивных и культурных массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др. среди работников учреждения.

Работодатель обязуется:

8.3. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или

штата работников, работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

8.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

1) длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);

2) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

3) педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

8.5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя учреждения.

8.6. В случае смерти работника образовательной организации, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из организации и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

8.7. Работникам, добросовестно отработавшим в организации не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 4000 рублей в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

8.8. Возмещать работникам учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

8.9. Создавать работникам учреждения и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных,

спортивных мероприятий в образовательных организациях в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

Профсоюзная организация обязуется:

8.10. Организовывать проведение новогодних представлений (елок) для детей работников.

8.11. Участвовать в городских мероприятиях среди работников, проводимых городской Профсоюзной организацией.

IX. Социальное партнерство. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны обязуются:

9. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в заседаниях коллегиальных органов, совещаниях, собраниях и конференциях, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников образования, в том числе профсоюзных работников и актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

9.4. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Работодатель обязуется:

9.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.6. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу

(должность) у того же работодателя. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

9.8. Сохранять при освобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе организации оплату труда по ранее присвоенной квалификационной категории не более 2 лет.

9.9. Сохранять за выборными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, аттестации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с согласия профсоюзного органа.

9.10. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организации в учреждении, для чего:

1) предоставлять первичным профсоюзным органам необходимые помещения для проведения собраний работников;

2) обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в т.ч. компьютерное обеспечение, электронную почту и Интернет), а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

3) включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителей профсоюзного комитета первичных профсоюзной организации;

4) освобождать членов профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;

5) своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения профсоюзных органов;

6) не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) подведомственных организаций (и подразделений), где работают члены Профсоюза, при условии, если представители профсоюзных органов предупредили об этом работодателя;

7) обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на

которых распространяется действие соглашения, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в порядке, установленном коллективным договором.

9.11. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Профсоюзная организация обязуется:

9.13. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, настоящим Соглашением, Уставом городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом организации, коллективным договором.

9.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.15. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.16. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

9.17. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. В течение 7 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников и направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трех месяцев.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.9. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

XI. Заключительные положения

11. Стороны договорились:

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 18 декабря 2023 года и действует в течение 3-х лет.

11.2. В течение 7 дней со дня подписания настоящего коллективного договора текст коллективного договора доводится:

- Работодателем - до сведения работников учреждения;
- Профсоюзной организацией - до сведения членов Профсоюза.

Работодатель обеспечивает уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в соответствующем органе по труду администрации города Саянска.

11.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения коллективного договора ежегодно заслушивается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения коллектива учреждения.

11.4. В течение действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавшие ранее полномочия по его заключению.

Правила приняты с учетом мнения
профсоюзного комитета
протокол № 7
от «31» мая 2023 г.

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от «01» июня 2023
приказ № 116/2-26-199

Правила рассмотрены на заседании
общего собрания работников
Протокол № 44 от «31» мая 2023 г.

Правила внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 2 г. Саянска

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) приняты в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации. Правила являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Саянска (далее Учреждение, Работодатель), регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила разработаны в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в области законодательства об образовании, а также Коллективного договора и Устава Учреждения.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы, информирование работников об основных положениях трудового законодательства.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

1.5. Правила действуют без ограничения срока. Внесение изменений и дополнений или принятие Правил в новой редакции осуществляется в порядке, установленном для принятия Правил.

1.6. Настоящие Правила размещаются на официальном сайте школы в сети Интернет и на информационном стенде.

1.7. От лица Работодателя в трудовых отношениях выступает директор Учреждения, а также уполномоченные им лица в соответствии с Уставом и иными локальными нормативными актами, доверенностями, приказами.

1.8. Правила едины для всех работников Учреждения.

1.9. Положения Правил, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, Уставом и Коллективным договором, недействительны с момента установления и применению не подлежат.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работника

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо - Работодатель.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель знакомит лицо, претендующее на трудоустройство, под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором, Уставом Учреждения.

2.3. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие ограничения на трудовую деятельность в сфере образования с участием несовершеннолетних в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- 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 (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, -

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии федеральным законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Передача Работодателю указанных документов сопровождается заявлением, выражающим согласие лица на обработку его персональных данных.

После заключения трудового договора Работодатель осуществляет обработку персональных данных работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в соответствии с локальными нормативными актами.

2.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие срочного трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

2.6.1. Действие срочного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.7. В установленных законодательством Российской Федерации случаях лица, претендующие на трудоустройство, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.8. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.9. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.10. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, которые согласуют стороны. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в

письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72-76).

2.11. Работодатель может устанавливать для работников испытательный срок не более чем на три месяца, кроме лиц указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством, Коллективным договором Учреждения.

2.13. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

2.14. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, трудовой договор может быть аннулирован.

2.15. После приема на работу Работодатель проводит с работником инструктаж по охране труда, инструктаж по противопожарной безопасности, инструктаж по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям. Проведение инструктажей оформляется в установленном порядке.

2.16. На каждого работника Работодателем ведется личное дело, в соответствии с Положением о порядке ведения и хранения личных дел сотрудников. После увольнения работника личное дело хранится в Учреждении. В соответствии с требованиями законодательства Работодатель своевременно оформляет записи в трудовой книжке работника.

2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.18. На каждого работника школы, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, ведется трудовая книжка. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовые книжки сотрудников хранятся в школе.

2.19. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.20. Постоянный или временный перевод работника на другую работу в Учреждении, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с его письменного согласия в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Перевод осуществляется на основании дополнительного оглашения к трудовому договору или изложения трудового договора в новой редакции.

2.21. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказания для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний требований охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.22. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Работодатель обеспечивает соблюдение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка оформления прекращения трудового договора.

3. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- распределять должностные обязанности, утверждать должностные инструкции;
- привлекать работников к выполнению обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, Коллективным договором;
- проводить в установленном порядке аттестацию работников;
- осуществлять внутришкольный контроль, в т.ч. посещать уроки, внеурочные и воспитательные занятия и мероприятия;
- направлять педагогических работников, привлекаемых уполномоченными органами государственной власти, к проведению государственной итоговой аттестации обучающихся на пункты приема экзаменов;
- создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, учебно-методической, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- учитывать мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, городским отраслевым Соглашением, Коллективным договором;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на 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;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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.

- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.3. Работодатель осуществляет свои полномочия в форме издания приказов и устных распоряжений, проведения консультаций, информирования работников о деятельности Учреждения, иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Приказы и устные распоряжения должностных лиц Учреждения являются обязательными для исполнения.

Приказы доводятся до сведения работников под роспись.

3.4. Ответственность Работодателя перед работниками

Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Работодателя от исполнения или не своевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ущерб имуществу работника, причиненный Работодателем, возмещается в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее 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.

При нарушении Работодателем (в том числе не по его вине) установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а при возникновении спора – определяется в установленном законом порядке.

4. Основные права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и Коллективным договором;

- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- разработку и внесение предложений по совершенствованию образовательной и иной деятельности Учреждения.

4.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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);

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;

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;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- соответствовать требованиям квалификационных характеристик по занимаемой должности, добросовестно выполнять трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами Учреждения, уставом Учреждения, коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;

- соблюдать права, свободы и законные интересы обучающихся; воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять трудовые обязанности;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальной деятельности Учреждения;

- содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- быть вежливыми, внимательными к обучающимся, родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно 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);
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с обучающимися, с родителями (законными представителями) обучающихся, с посетителями учреждения;
- проявлять бдительность в случаях нестандартных ситуаций в школе, о каждой подобной ситуации немедленно сообщать дежурному администратору или директору, в том числе:
 - при возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества учреждения (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - обо всех случаях травматизма с обучающимися и персоналом учреждения;
 - при обнаружении у обучающихся предметов и веществ, способных причинить вред здоровью участников образовательного процесса и (или) деморализовать образовательный процесс (оружие, колющие и режущие предметы, спиртные напитки, табачные изделия, спички и зажигалки, токсические и наркотические вещества, любые горючие жидкости и т.д.);
 - при проникновении в школу или на территорию школы подозрительных лиц;
 - при совершении (угрозе совершения) преступлений террористической направленности.

4.4. Педагогические работники Учреждения также обязаны:

- осуществлять деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соответствовать требованиям федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов и основываться на них при реализации образовательных программ, выборе педагогических подходов;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, изложенным в локальных нормативных актах Учреждения;
- соблюдать конфиденциальность информации об особенностях развития обучающихся, иных персональных данных обучающихся и их родителей (законных представителей);
- содействовать охране прав обучающихся на образование и здоровье, признание и соблюдение законных интересов обучающихся, в том числе

через совместную работу с родителями (законными представителями) обучающихся;

- своевременно информировать должностных лиц Учреждения о проблемах в освоении обучающимися образовательных программ;

- соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в материалах, используемых при проведении государственной итоговой аттестации.

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- 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;

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

- 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;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

- соблюдать устав Учреждения, настоящие правила.

4.5. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный процесс в целях политической агитации, принуждения их к принятию политических, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку, социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации

4.6. Конкретные должностные обязанности, составляющие трудовую функцию работника по трудовому договору, определяются его должностной

инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой Работодателем на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности и (или) на основе профессионального стандарта.

4.7. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Работник Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, несёт ответственность:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции;

- нарушение дисциплины труда;

- за материальный ущерб, нанесенный Учреждению;

- передачу (разглашение) конфиденциальной информации;

- за иные противоправные действия (бездействие).

4.9. Педагогические работники также несут ответственность:

- за качество образования обучающихся;

- за реализацию не в полном объеме рабочих программ, предусмотренных учебным планом и календарным учебным графиком образовательного процесса;

- за жизнь и здоровье обучающихся во время проводимых учебных занятий и мероприятий.

4.10. Работник Учреждения, замещающий должность руководителя (директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения), также несет ответственность:

- за необеспечение надлежащего выполнения работниками трудовых функций, допущенные ими нарушения;

- за искажение статистической отчетности.

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

- 1) замечание;

- 2) выговор;

- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания Работодатель учитывает тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.12. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает Учредитель.

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

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

4.15. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.16. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

4.17. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.18. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

4.19. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

4.21. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственному инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.22. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный Работодателю.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб. Не полученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

Размер материальной ответственности определяется по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. Возмещение ущерба производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.23. Работникам запрещается осуществлять, допускать или поощрять действия и поступки, нарушающие принципы субординации, нормы профессиональной этики, закрепленные в локальных нормативных актах Учреждения, нормы этики взаимоотношений между работниками, создающие неблагоприятную обстановку на рабочем месте и в коллективе, оказывающие отрицательное влияние на ход образовательного процесса и хозяйственной деятельности.

Работник может оставить рабочее место по каким-либо причинам только с разрешения директора или его заместителей. Основанием ухода с работы является заявление или просьба работника.

4.24. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- выступать от имени Учреждения перед обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам, не входящим в полномочия работника.

4.25. За благоустройство учебных помещений несут ответственность заведующий хозяйством, заведующие кабинетами, лабораториями, мастерскими и т.д.

4.26. За содержание в исправности оборудования лабораторий, кабинетов, мастерских, подготовку учебных материалов к занятиям несут ответственность лаборанты, заведующие кабинетами, лабораториями, мастерскими.

4.27. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

- курить;
- находиться в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоры и аналоги, другие одурманивающие вещества;
- употреблять нецензурную лексику, брань.

5. Рабочее время, режим работы. Время отдыха. Отпуска

5.1. В соответствии с действующим законодательством (ст. 333 ТК РФ) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов:

1) педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности – 36 часов;

2) воспитателям группы продленного дня - 30 часов в неделю;

3) учителям-логопедам, дефектологам- 20 часов в неделю;

4) учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования- 18 часов в неделю.

5.2. 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.

Учебная (преподавательская) работа является нормируемой частью рабочего времени педагогов, ведущих преподавательскую работу.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Участие в заседаниях педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, методических объединений, участие в проведении родительских собраний и собраний коллектива обучающихся, дежурства, участие во внеурочных мероприятиях входит в рабочее время педагогических работников.

5.3. Режим работы устанавливается настоящими Правилами и принимаемыми в соответствии с ними локальными актами: планами и графиками работы, расписаниями учебных занятий и иных мероприятий, обеспечивающих образовательную и другую деятельность Учреждения.

Режим работы педагогических работников Учреждения устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Рабочее время педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации измеряется в астрономических часах. В рабочее время учителей включаются короткие перерывы (перемены), динамическая пауза.

Устанавливается режим работы Учреждения – с 07.00 до 21.00.

5.4. Для административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и технического персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с общим выходным днем - воскресенье.

Пятидневная рабочая неделя устанавливается в режиме 40-часовой рабочей недели с 08-00 до 17-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00 для должностей:

- администратор зала столовой;
- делопроизводитель;
- воспитатель;
- заведующий библиотекой;
- инженер - электроник;
- лаборант;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- техник – программист;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Для данных категорий работников в течение рабочего дня устанавливается технических перерыв продолжительностью 30 минут.

5.5. Режим рабочего времени учителей устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий, планами и графиками мероприятий. Работодатель обязуется при составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).

5.6. Режим рабочего времени учителей первых классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май - по 4 урока по 40 минут каждый).

5.7. Ведение журнала и дневников обучающихся (в электронной и в бумажной форме), организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным

представителям) обучающихся осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5.8. Рабочий день педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, начинается за 15 мин до начала первого учебного занятия.

Учебное занятие начинается с сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала учебного занятия и до его окончания педагогический работник и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Педагог не имеет права оставлять обучающихся без надзора во время учебных занятий, а в случаях, установленных Работодателем, и в перерывах между занятиями.

Рабочий день учителей первых классов начинается за 15 мин до начала первого учебного занятия (урока) соответствующего первого класса, независимо от того, какой урок предусмотрен расписанием учебных занятий и какой учитель будет проводить данный урок.

5.9. Работодатель привлекает в рабочие дни педагогических работников к дежурству по Учреждению. Дежурство по Учреждению начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий педагогического работника и заканчивается не позднее чем через 20 минут после их окончания

График дежурств составляется заместителем директора и утверждается директором Учреждения. График вывешивается в учительской, размещается на информационном стенде в холле школы.

5.10. Работодатель предоставляет учителям, по возможности, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не является выходным днем работника, оплачивается на общих основаниях. В методический день работник обязан участвовать в методических, организационных, воспитательных мероприятиях и т.д.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах периода

5.12. График работы административного персонала, педагогических работников (кроме учителей-предметников), обслуживающего персонала утверждается директором. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха.

5.13. В каникулярное время Работодатель привлекает учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с письменного согласия

работника к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по учреждению и др.), в пределах установленного им рабочего времени при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья.

5.14. Отдельным категориям работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.15. Работодатель в соответствии с принятой учетной политикой ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Работодатель вправе контролировать явку на работу и уход с работы всех работников. Формы такого контроля, возможность использования технических средств контроля устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

5.16. В случае неявки на работу по причине нетрудоспособности работники обязаны предоставить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке медицинскими организациями, или иной оправдательный документ. Работники, по возможности, информируют Работодателя о временной нетрудоспособности в первый день нетрудоспособности.

5.17. Всем работникам предоставляется время отдыха, включающее в себя: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.18. Время предоставления перерыва в течение рабочего дня (смены) устанавливается графиками работы. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.19. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия работника с видеодисплейными терминалами (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с использованием персональными компьютерами, работники имеют право на перерыв на 10-15 мин через каждые 45-60 мин. работы. Продолжительность непрерывной работы в таких условиях безрегламентированного перерыва не должна превышать одного часа.

5.20. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работники обеспечиваются оборудованными помещениями для обогрева и отдыха.

Продолжительность непрерывного пребывания на холоде и число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены устанавливается Приложением.

5.21. Нерабочими праздничными днями в соответствии с законодательством 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.

Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.22. Работа в праздничные и выходные дни (за исключением работников, имеющих сменный режим работы) запрещается.

Привлечение отдельных работников к дежурству и другим видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с их письменного согласия. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации или с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.23. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности (в зависимости от занимаемой должности). Очередность предоставления данных отпусков определяется графиком отпусков, который составляется с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

При необходимости использовать отпуск или его часть не по графику работник обращается к Работодателю с заявлением. Работодатель вправе удовлетворить просьбу работника об изменениях

сроков отпуска, если это не отражается негативно на деятельности Учреждения и не препятствует реализации прав других работников.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Оплата труда учителей производится в зависимости от установленного объема учебной нагрузки. Установление количества часов меньше или больше количества часов, чем предусмотрено за ставку заработной платы, допускается только с письменного согласия педагогического работника. Размер заработной платы педагогического работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда, наличия почетных званий, государственных и ведомственных наград и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Оплата труда работникам производится, как правило, в месте выполнения им работы либо переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника не реже чем каждый полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, совместителей, при выполнении работ в порядке совмещения профессий (должностей), замещении временно отсутствующих работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения оформляются приказом Учреждения, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. За особые заслуги в обучении и воспитании, существенный личный вклад в совершенствование учебно-материальной базы Учреждения работники представляются к награждению ведомственными и государственными наградами.

Ходатайство о подобном поощрении готовится Работодателем.

7.3. Поощрения материального характера применяются в пределах финансовых средств согласно Положению об оплате труда работников.

7.4. Работникам учреждения не допускается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в школе режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время уроков, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- приносить, передавать, использовать в учреждении и на ее территории предметы и вещества, способные причинить вред здоровью участников образовательного процесса и (или) деморализовать образовательный процесс.

7.5. В помещениях и на территории школы не допускается:

- отвлекать работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах школы, без разрешения директора или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) обучающихся;
- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях школы;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории школы;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие Правила доводятся до сведения каждого работника Учреждения под роспись, размещаются на официальном сайте Учреждения.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка приняты с учетом мнения профсоюзного комитета

Режим работ на открытой территории в климатическом
регионе II (работа категории Па-Пб)

температура воздуха	Скорость ветра, м/с											
	1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	не регламентируется <*>						168	1	121	1	92	2
-15	200	1	170	1	127	1	107	1	85	2	70	2
-20	117	1	104	1	84	2	71	2	58	3	49	3
-25	82	2	76	2	64	3	54	3	47	3	40	4
-30	65	3	60	3	52	3	45	4	39	4	34	5
-35	52	3	49	3	43	4	38	4	33	5	29	5
-40	44	4	41	4	37	4	32	5	29	5	25	6
-45	38	4	36	4	32	5	29	5	26	6	20	7
<*>Отдых по причине физической усталости вследствие возможного перегревания следует проводить в теплом помещении												

примечание:

а- продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин;

б – число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены

Согласовано:

председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 2
_____ Т.Н.Зинчук.
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:

директор МОУ СОШ № 2»
_____ В.П. Михальчук
« ____ » _____ 2023г.

Перспективный план

курсовой подготовки педагогических кадров

на 2024-2026 гг.

Основной формой повышения квалификации и профессионального развития является непрерывное профессиональное образование педагога, в том числе курсовая подготовка. Анализ прохождения педагогами курсовой подготовки за прошедшие 3 года и в период введения обновленных ФГОС, позволил определить потребность педагогического коллектива в организации такой работы и примерные направления курсов.

Направленность курсовой подготовки	Предметные курсы			Методологические			ИКТ		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Администрация				+				+	
Учителя математики	+				+			+	
Учителя информатики		+				+			+
Учителя физики	+			+				+	
Учителя химии		+			+				+
Учителя биологии	+				+			+	
Учителя географии		+		+				+	
Учителя русского языка и литературы	+				+		+		+
Учителя иностранного языка		+				+	+		

Учителя истории и обществознания		+		+					+
Учителя физической культуры			+			+	+		
Учителя ОБЖ		+			+			+	
Учитель музыки			+			+			+
Учителя ИЗО и черчения		+		+			+		
Учителя технологии			+			+		+	
Учителя начальных классов		+		+					+
Педагоги-психологи	+				+			+	
Педагоги-организаторы		+						+	

В целях модернизации содержания образования, внедрения в учебный процесс новых УМК реализуется краткосрочное повышение квалификации через авторские семинары и мастер-классы (по требованию).

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из

	курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения, инструктор по труду	Учитель трудового обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах), в специальных (коррекционных) классах для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования культуры	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки, учитель изобразительного искусства общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре
Преподаватель в учреждениях начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного	Педагог-организатор

образования	
Учитель физкультуры	Преподаватель-организатор основ жизнедеятельности допризывной подготовки

**Перечень
специфических работ в МОУ СОШ № 2, за которые производится
повышение размера минимального оклада (ставки) с образованием
нового оклада (ставки)**

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в учреждении осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального окладов (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы):

2.1. Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) организациях образования (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) повышение производится на 20%.

2.2. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы по профильным предметам в профильных классах, а также классах с углубленным изучением отдельных предметов, повышение производится на 15% за фактически отработанное время в этих классах.

2.3. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих ограниченные возможности (при наличии соответствующего медицинского заключения), повышение производится на 20%.

2.4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - на 20%.

2.5. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, повышение производится на 20%.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям.

**Перечень
видов и размеров выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных**

3.1. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников:

3.2.1 Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

3.2.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Согласовано:
председатель профсоюзной
организации МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 2»
_____ Т.Н. Зинчук
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:
директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 2»
_____ В.П. Михальчук
« ____ » _____ 2023г.

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем
которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск
не менее 5 дней**

1. Заместители директора – 3 ставки;
2. Заведующая хозяйством – 1 ставка.

Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа №2"

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Зинчук Т.Н.

" " 2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Михальчук В.П.

" " 2023 г

Приказ № _____

Нормы выдачи СИЗ

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Администратор зала столовой	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Туфли "сабо"	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	халат	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.1.1.

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.1.1.
2	Гардеробщик	Средства защиты рук: для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	Перчатки	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 913
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Туфли "сабо"	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон	халат	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Одежда специальная защитная: Костюм для защиты от механических воздействий (истирания); Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	Костюм	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997
			плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997
		Средства защиты ног: Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	ботинки кожаные	1 пара на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
3	Дворник	Средства защиты рук: для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (стирания)	Перчатки	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 997
		Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов (сапоги, полусапоги) для защиты от общих производственных загрязнений	сапоги резиновые	1 пара на 2 год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов)	Рукавицы	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.17.1.
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Обувь валяная	1 пара на 2,5 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра: Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, шапка)	куртка, брюки с утепленной подкладкой	1 на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Рукавицы утепленные	4 пары на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Сандалеты (полуботинки с перфорацией)	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.		

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	Крем защитный для кожи от обморожения	100 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Средство от грибка ногтей на ногах	100 мл на 1 мес	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
4	Заведующий библиотеки	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
5	Заведующий хозяйством	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	халат х/б	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	куртка на утепленной подкладке	дежурная	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
6	Инженер-электроник	Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Коврик диэлектрический	дежурный на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	халат х/б	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
7	Лаборант	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Средства индивидуальной защиты глаз от химических факторов	Очки закрытого типа	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.5.1.
		Средства оказания первой помощи (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Жидкость для промывания глаз	определяется документами изготовителя	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.5.1.
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.1.1.
		Одежда специальная защитная: для защиты от механических воздействий (истирания); полу пальто, плащ для защиты от воды	Костюм	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
			Пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
		Средства защиты ног: Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	ботинки кожаные	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
		Средства защиты рук: для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	Перчатки	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4030
		Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов (сапоги, полусапоги) для защиты от общих производственных загрязнений	сапоги резиновые	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков): Очки защитные от механических воздействий с корректирующим эффектом	Очки защитные	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.5.1.
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Сандалеты (полуботинки с перфорацией)	1 пара на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Обувь валяная	1 пара на 2,5 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра: Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	куртка, брюки на утепленной прокладке	1 на 2 года	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Средство от грибка ногтей на ногах	100 мл на 1мес	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Одежда специальная защитная: Костюм для защиты от механических воздействий	халат х/б	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.32

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
9	Сторож (вахтер)	(истирания); Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	плащ для защиты от воды	дежурный	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4732
		Средства защиты рук: для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	Перчатки	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4732
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	куртка на утепленной подкладке	дежурная	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Туфли "сабо"	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Одежда специальная защитная: Костюм для защиты от механических воздействий (истирания);	халат х/б	1 шт на год.	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932
		Средства защиты рук: для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	Перчатки	12 пар на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 6.8.1

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
10	Уборщик служебных помещений	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения; Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Туфли "сабо"	1 пара на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4932 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа аprotивоаэрозоль-ные, противогазоаэрозольные(комбинированные) (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Респиратор	до износа	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 16.1.1.
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	куртка на утепленной подкладке	дежурная	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 4.7.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия	крем гидрофобного действия	100мл на месяц	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
11	Учитель (технология)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений: Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	халат х/б	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
			фартук	1 шт. на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
11	мастерские)	Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
12	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная: Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 5300 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 5300
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные на год	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 5300 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков)	Коврик диэлектрический	дежурный на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.

п/п	Наименование профессии/ должности	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки специальные диэлектрические Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 5300 приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 3.1.1.
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250, мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 2.1.1.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	ботинки кожаные	1 пара на год	приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, п. 1.14.1.
13	Делопроизводитель; Директор; Заместитель директора; Специалист по кадрам ; Педагог; Специалист по охране труда; Учитель	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	мыло туалетное жидкое	250 мл на 1 месяц	приложение № 3 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,
ПОДЛЕЖАЩИХ ОБУЧЕНИЮ И ПРОВЕРКЕ
ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

<i>№п/ п</i>	<i>По программе обучения оказанию первой помощи пострадавшим (программа ОПП)</i>	<i>По программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных, опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках спецоценки и оценки профрисков (программа Б)</i>
1.	Заместитель директора	-
2.	Учитель (педагог)	Учитель (информатики)
3.		Учитель (физики)
4.		Учитель (химии)
5.		Учитель (физкультуры)
6.		Учитель (технологии)
7.	Инструктор по физкультуре	Инструктор по физкультуре
8.	-	Инженер электроник
9.	Заведующий точка роста	-
10.	Заведующий библиотекой	-
11.	Администратор зала	-
12.	Лаборант химии	Лаборант (химии)
13.	Лаборант физики	Лаборант (физики)
14.	Сторож (вахтер)	Сторож (вахтер)
15.	Гардеробщик	Гардеробщик
16.	Дворник	Дворник
17.	Уборщик служебных помещений	Уборщик служебных помещений
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
19.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
20.	-	Техник программист

СПИСОК

работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

№ п/ п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименование вредных производственных факторов, работ в соответствии с <i>приложением</i> к Порядку	п.п. прика за	Кратнос ть периоди ческого медосмо тра
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Директор • Заместитель директора • Учитель • Педагог • Инструктор по физической культуре • Методист • Заведующая библиотекой • Заведующая хозяйством • Лаборант • Администратор зала столовой • Сторож (вахтер) • Гардеробщик • Заведующий Центра «Точка роста» • Инженер- электроник • Техник программист • Специалист по кадрам • Специалист по охране труда • Делопроизводитель • Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий • Дворник 	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
2.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Хлорсодержащие органические соединения	п. 25 п. 1.8.1.	1 раз в год 1 раз в год

№ п/ п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименование вредных производственных факторов, работ в соответствии с <i>приложением</i> к Порядку	п.п. прика за	Кратнос ть периоди ческого медосмо тра
		Синтетические моющие вещества	п. 1.48.	1 раз в 2 года
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25.	1 раз в год
		Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением	П.9	1 раз в 2 года

**Перечень
профессий и должностей,
подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию**

№	Наименование профессии (должность)	Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н)
1.	Директор	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
2.	Заместитель директора	
3.	Учитель	
4.	Педагог	
5.	Инструктор по физической культуре	
6.	заведующий Центра «точка Роста»	