

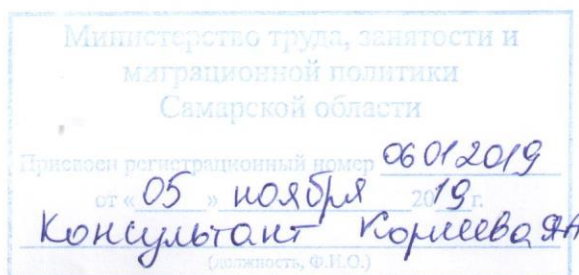
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
с. Сколково
муниципального района Кинельский
Самарской области

На период с 5 ноября 2019 года по 4 ноября 2022 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

Регистрационный № _____ от _____

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 5 ноября 2019



С о д е р ж а н и е к о л л е к т и в н о г о д о г о

Р а з д е л	1 .	О б щ и е п о л о ж е н и я
Р а з д е л	2 .	Г а р а н т и и п р и з а к л ю ч е н и и , и з м е
Р а з д е л	3 .	Р а б о ч е е в р е м я и в р е м я о т д ы х а
Р а з д е л	4 .	О п л а т а и н о р м и р о в а н и е т р у д а
Р а з д е л	5 .	С о ц и а л ь н ы е г а р а н т и и и л
Р а з д е л	6 .	О х р а н а т р у д а и з д о р о в ь я
Р а з д е л	7 .	Г а р а н т и и п р о ф с о ю з н о й д е я т е л ь н
Р а з д е л	8 .	О б я з а т е л ь с т в а п р о ф с о ю з н о й о р г
Р а з д е л	9 .	К о н т р о л ь з а в ы п о л н е н и е м к о л л е

І . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен с работниками и является правовым актом, отношения в Государственном бюджетном учреждении Самарской области средняя общеобразовательная школа № 1.

1.2. Основой для заключения коллективного договора является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Федеральный закон от 02.09.2002 № 125-ФЗ «О трудовых спорах»; Федеральный закон от 02.09.2002 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью защиты законных интересов работников и профессиональных интересов работников в области установления дополнительных гарантий, льгот и преимуществ в оплате труда, создании более благоприятных условий труда, а также в законодательством, иными актами, содержащими соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сколковое муниципального района Кинельский Самарской области (далее - работодатель) и первичная профсоюзная организация работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сколковое муниципального района Кинельский Самарской области (далее - профсоюзная организация).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации, трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан обеспечить выполнение условий договора со всеми работниками образовательной организации с момента его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое наименование образовательной организации.

преобразования, а также расторжения трудового
образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении)
образовательной организации коллективный договор
в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие
перехода прав собственности.

Любая из сторон не вправе отказаться от
нового коллективного договора или о про
лет, которое осуществляется в порядке,
и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор
сохраняет свое действие в течение всего срока

1.10. Стороны договорились, что изменения в
в течение срока его действия могут вноситься
представителями сторон без созыва общего
установленном законом порядке (статья 4
дополнения в текст коллективного договора
работников по сравнению с условиями
положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного
сторонами коллективного договора в лице
соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются
выполнения коллективного договора на
одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образований
содержащие нормы трудового законодательства
коллективному договору, принимаются по
первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать
выполнения условий коллективного договора

1.15. В течение срока действия коллективного договора
прекратить в одностороннем порядке выпол

1.16. Настоящий коллективный договор вступает
подписания сторонами с даты его подписания

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАЗРЫШЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями нормативными актами законодательства.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работниками в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр под роспись передать работнику.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия трудового договора ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями нормативными актами законодательства и иными нормативными актами трудового права, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором, работодатель обязан предупредить работника, который может быть изменен трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с прекращением трудового договора нагрузку предлагать, прежде всего, работникам, учебная нагрузка которых уменьшается за счет заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работ, не имеющих определенной специальности, квалификации или образования, на неопределенный срок. При приеме на работу педагогических работников, имеющих высшее образование, соответствующее профилю выполняемых работ, работодатель обязан предложить работу, соответствующую их квалификации, специальности, образованию, стажу работы в данной области деятельности, если такая работа имеется в организации. При отказе от предложенной работы работник считается принятым на работу по трудовому договору на неопределенный срок.

соответствие занимаемой должности, после
испытание при приеме на работу не устанавливается.
2.2.5. Оформлять изменения условий трудового
договора по инициативе работника и работодателя
доплатенных соглашений к трудовому договору
частью заключенного между работником и р
2.2.6. Изменение определенных сторонами
перевод на другую работу, подписание
договора, за исключением случаев, пре
изменении определенных сторонами услов
письменной форме. Временный перевод п
работу в случаях, предусмотренных част
при наличии письменного согласия рабо
предусматривает увеличение рабочего вре
установленным условиями договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичн
письменной форме не позднее, чем за три
соответствующих мероприятий, о сокращени
возможности расторжения трудовых договоров с
пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, также
соответственно не позднее, чем за три м

2.2.8. Обеспечить преимущественное прав
сокращении штатов работников с более вы
квалификацией. Кроме перечисленных в ст
производительности и квалификации преим
на работе имеют работники:

- предпенсионеры (возраст 5 лет до пенсии)
- проработавшие в организации свыше 10
- одинокие матери, воспитывающие ребен
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка
- родители, имеющие в семье ребенка в возрасте до
- молодые педагогические работники, им

года до трех лет.

2.2.9. Расторжение трудового договора в
1 статьи 81 ТК РФ осуществляется по иници
работодателя и работника только с учетом
первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа
определять формы профессионального обуче
подготовки, о повышении квалификации
профессионального образования по програм

программам профессиональной переподготовки
перечень необходимых професий каждой из
учетом перспектив развития образовательных
2.2.11. Направлять педагогических работников
профессиональное образование по профилю
чем один раз (зачисление в пункт 5 статьи
декабря 20-ФЗ «Об образовании в Российской
и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника
дополнительного образования
работы (должность), среднюю заработную
2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации
получением образования в порядке
числе работникам, уже имеющим професию
соответствующего уровня, и направленным
2.2.15. Содействовать работнику, желающему
по программам профессионального
квалификации или дополнительного профес
программам повышения квалификации и про
переподготовки педагогических работников
2.2.16. Расматривать связанные с изменением
образовательной организации, ее реорганизации
органа первичной профсоюзной организации
2.2.17. При принятии решений об увольнении
результатам оценки выполняющим занимаемой
недостаточной квалификации, принимать м
письменного согласия на другую, имеющую
вакантную должность или работу, соответств
и вакантную ниже стоящую должность или н
работник может выполнять с учетом его с
РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной
осуществлять обязанности работодателя т
и иными нормативными правовыми актами,
соглашениями, локальными нормативными а
договором при заключении, изменении
работниками.

Ш. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1. В соответствии с требованиями трудовых нормативных правовых актов, содержащих соглашений режим рабочего времени и образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка локальными нормативными актами, графиками работы, согласованными с выборной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей подразделений, работников вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность не превышать 40 часов в неделю для мужчин, педагогов образовательной организации сокращенная продолжительность рабочего времени.

В зависимости от должности и (или) специальности учитываются особенности продолжительности педагогической работы за ставку заработной платы учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом случае установления верхнего предела для работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой в виде уведомления до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год по работе помимо основной работы (руководителям, заместителям, другим работникам) устанавливается в согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации, если учителя, для которых дано условие работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора функции педагогического работника образ только в случаях изменения или технологических условий труда (уменьшения планам и образовательным программам, сро продленного дня), определены в законе могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для кот основной работы, учебной нагрузки на но сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный у может быть уменьшен по инициативе работ также при установлении ее на следующий указанного в п. 3 д. 7 а. настоящего ра. Объем учебной нагрузки учителей больше заработной платы устанавливается только Работодатель должен ознакомить учителей на новый учебный вид в непременном за дв очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим ра года в отпуске по уходу за ребенком до иного отпуске, у срта ас на р в д и е в л а е н т и с и я е п е р и н а о ч е б щ и х о с н о в а н и я х , а з а т е м п е р е д а е т с я д л н а х о ж д е н и я у к а з а н н ы х р а б о т н и к о в в с о о т в

3.9. В дни работы к дежурству по ю б ф р а з о работники привлекаются не ранее чем за не позднее 30 минут после окончания их

3.10. Привлечение педагогических работни совпадающий с их е ж е м г о д н ю м к о м п л а ч и р а б о т е лагеря и другие оздоровительные образова местности, а также в качестве руководите день) походов, экспедиций и у з о к с м е у с р г с н ю й с , т ь п у м место только с согласия работников. Режи устанавливается с учетом выполняемой раб

3.11. Продолжитель, н о с т р е р ы а в б н а ч е й а б о д е а л и с выходными днями и в а н т е с л д о л у с р а б а т н и к о в правилами внутреннего трудового распорядка. Общими выходными днями являются суббота

3.12. Составление расписания учебных занятий с учетом рационального использования рабочего времени и допускающего перерывов между занятиями. При составлении расписаний учебных занятий предусматривается один свободный день в рабочее время учителей в период учебных занятий и выполнением всего круга обязанностей в соответствии с правилами внутреннего договорами, должностными инстру

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с педагогических работников, а также период их рабочим временем. В каникулярный период педагогическую, организационную работу, образовательной программы, в пределах нормы (установленного объема учебной нагрузки) сохранением заработной платы. Каникулы утверждается приказом руководителя с согласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отпусков привлекается к выполнению хозяйственных работ персонал образовательной организации, в пределах установленной им нормы

3.14. Привлечение работников сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника. Работодатель может привлекать работников сверхурочное время в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Привлечение работников сверхурочное время не допускается в возрасте до восемнадцати лет, другими федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзной организацией перечень должностей работников, привлекаемых к работе в рабочее время.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по согласию в случае необходимости выполнения срочного выполнения которых зависит в образовательной организации.

Без согласия работников допускается при
случаях, определенных частью третьей ст
В других случаях привлечение к работе в
допускается с письменного согласия
органа первичной профсоюзной органи
Привлечение работника к работе в выходн
дни производится по письменному распоря
3.17. Привлечение работников организации
предусмотренной должностными обязанностями
только по письменному распоряжению работ
работника, с дополнительной оплатой и с
3.18. В течение ~~перерыва~~ ~~работного~~ ~~дня~~ (предостав
отдыха и питания, время и продолжительн
правилами внутреннего трудового распор
Для учителей, выполняющих свои обязанно
дня, перерыв для приема пищи не устанав
обеспечивается одновременно вместе с об
3.19. Педагогическим работникам предоста
оплачиваемый отпуск, продолжительностью
Российской Федерации, остальным работникам
оплачиваемый отпуск продолжительностью н
сохранением места работы (должности) и с
работы предоставляется работникам по исте
работы в образовательной организации, за
любое время рабочего года в соответствии
По соглашению ~~и в~~ ~~срочный~~ отпуск может быть п
до истечения шести месяцев (статья
122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска п
год работы в каникулярный период, в том
работного, продолжительность должна соотве
продолжительности и оплачиваться в полн
3.20. Очередность предоставления оплачи
в соответствии с графиком от ~~с~~ ~~м~~ ~~с~~ ~~к~~ ~~о~~ ~~в~~, утв
согласованию с выборным органом первичн
позднее, чем за 2 недели до наступления
О времени начала отпуска работник долже
чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и от
производится с согласия работника - в слу
125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством
днём одновременно с основным ежегодным
дополнительные оплачиваемые отпуска (пр
Работникам, которым по условиям трудово
ненормированный рабочий день, предельно
отпуск за ненормированный рабочий день.
и продолжительность дополнительного опла
ненормированный рабочий день определяет
по согласованию с ~~связанным профсоюзной~~

3.22. При исчислении общей продолжитель
отпуска дополнительные оплачиваемые отп
основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый ~~часть~~ ~~период~~
нетрудоспособности работника, наступивш
оплачиваемый отпуск по соглашению между
переносится на другой срок при несвоевр
при предупреждении ~~ранее~~ отпуску поздн

При увольнении работнику выплачивается
неиспользованный отпуск пропорционально
проработавшему 11 месяцев, выплачивае
При этом учителям, проработавшим 10 мес
компенсация за неиспользованный отпуск
- 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованны
исчисляется исходя из количества использо
рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате
неиспользованный отпуск при увольнении н
- все дни отпусков, ~~присчитываются~~ ~~к стажу~~
заработной платы, если их общая продолж
дней в течение рабочего года, должны ис
право на выплату компенсации за неиспол
(статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины мес
излишки, составляющие не менее половины

(п . 3 5 П р а в и л о б о ч е р е д н ы х Н и К Т д о С т С т Р н и о т г е л а
а п р е л я 1 9 3 0 г . № 1 6 9) .

3 . 2 4 . С т о р о н ы д о г о в о р и л и с ь о п р е д о с т а в л е н и е
о р г а н и з а ц и и д о п о л н и т е л ь н ы е к а л е н д а р н ы е д н и) и в а е м о
в с л е д у ю щ и х с л у ч а я х :

- р о ж д е н и я р е б е н д к н я ; (о т ц у)

- б р а к о с о ч е т а н и я т р а н з и т о в ;

- б р а к о с о ч е т а н и я д р а н з и т о в ;

- п о х о р о н б л и з к и х 5 р о ж д е н и я в е н н и к о в

- д л я п р о в о д о в - д е д н ы ; в а р м и ю

- п р и о т с у т с т в и и в т е ч е н и е у ч е б н о г о г о д а .

3 . 2 5 . И с ч и с л е н и е с р е д н е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е о б щ е o
в с о о т в е т с т в и и с о с т а т ь е й 1 3 9 Т К Р Ф .

3 . 2 6 . О т п у с к а б е з с о х р а н е н и я з а р а б о т н о й
с е м е й н ы м о б с т о я т е л ь с т в а м и д р у г и м у в а ж и
п р о д о л ж и т е л ь н о с т ь ю , о п р е д е л я е м о
р а б о т о д а т е л е м .

3 . 2 7 . П е д а г о г и ч е с к и м р а б о т н и к а м , н е р е ж
н е п р е р ы в н о й п е д а г о г и ч е с к о й р а б о т ы , п р е д
д о о д н о г о г о д а в п о р я д к е , у с т а н о в л е н н о м
в л а с т ь ю , о с у щ е с т в л я ю щ и м ф у н к ц и и п о в ы р а б о т к е
н о р м а т и в н о о в о м у р е г у л и р о в а н и ю в с ф е р е о
с т а т ь и 4 7 Ф е д е р а л ь н о г о з а к о н а « О б о б р а з
с т а т ь я 3 3 5 Т К Р Ф) .

3 . 2 8 . В ы б о р н ы й о р г а н п р о ф с о ю з н о й о р г а н и з а

3 . 2 8 . 1 . О с у щ е с т в л я т ь к о н т р о л ь з а с о б л ю д
т р у д о в о г о з а к о н о д а т е л ь с т в а и и н ы х н о р м а
н о р м ы т р у д о в о г о п р а в а , с о г л а ш е н и й , л о к а
н а с т о я щ е г о к о л л е к т и в н о г о д о г о в о р а п о в о
o т д ы х а р а б о т н и к о в .

3 . 2 8 . 2 . П р е д о с т а в л я т ь р а б о т о д а т е л ю м о т и
л о к а л ь н ы х н о р м а т и в н ы х а к т о в , р e г у л и р у ю щ
в р е м е н и o т д ы х а , а с р а с о б л ю д е н и е м с р о к о в и п
у с т а н о в л е н н ы х с т а т ь е й 3 7 2 Т К Р Ф .

3 . 2 8 . 3 . В н о с и т ь р а б о т о д а т е л ю п р е д с т а в л е
в ы я в л е н н ы х н а р у ш е н и й .

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с условиями компенсационных и стимулирующих установок, действующих в учреждении, с учетом специфики деятельности учреждения, особенностей его деятельности, позиционирования на рынке.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в денежной форме. Денежная заработная плата выплачивается за 25 число каждого месяца, 8 числа следующего месяца производится расчет.

За три дня до выплаты заработной платы с указанием:

- составной части заработной платы, причитающейся за период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику в виде компенсации за нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы, удержанных из заработной платы, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний из общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право приостановить работу на весь период до устранения причин задержки выплаты заработной платы в письменной форме, подлежащей рассмотрению работодателем в письменной форме, и подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику все понесенные им затраты в связи с задержкой выплаты заработной платы за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с задолженностью в день фактического нарушения срока выплаты, начиная со следующего дня после наступления установленного срока задержки, но не менее чем за три дня до даты выплаты заработной платы по день фактического нарушения срока выплаты.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- при присвоении квалификации выше установленной решением аттестационной комиссией;
- при повышении МРОТ.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда работников, что фиксируется в локальных актах (положениях) образовательной организации.

4.8. В период отмены учебных занятий (обучающихся (воспитанников) по образовательным программам, являющимся рабочим временем работников образовательной организации, в установленном порядке.

4.9. Штаты организации формируются с учетом наполняемости классов (групп) за фактическое присутствие обучающихся, воспитанников в классе, группах с соответствующей доплата, как это предусмотрено в коллективном договоре или в трудовом договоре при увеличении объема выполняемых работ.

4.10. Выплата вознаграждения за классное руководство работникам образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предусмотрены:

- при заключении трудового договора (гл. 18);

- при переводе на другую работу (гл. 12);

- при расторжении трудового договора (гл. 18);

- по вопросам оплаты труда; (гл. 18);

- при совмещении работы с обучением (гл. 18);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 18);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки (гл. 18);

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на безопасные условия труда, а также на социальное страхование в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам квалификационной категории в течение одних года, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории, при выхна работу после нахождения в отпуску за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в отпуску одного года в соответствии с пунктом 4 статьи 17 «Об образовании в Российской Федерации»;

-в случае истечения срока действия квалификации педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости не исполнилось 5 лет;

5.2.4. Обеспечивать предоставление жилья нуждающимся работникам при приобретении (строительстве).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, профилактики производственного травматизма и возникновения заболеваний, согласовываются Мероприятия:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда в процессе проведения образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников безопасным приемам работы и труда из всех источников финансирования затрат на образовательные услуги (ст. 217 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части затрат на предупредительные меры по снижению производственного травматизма в соответствии с законодательством Российской Федерации от 10 декабря 2012 года № 237-ФЗ.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и безопасности труда работников в обязательном порядке 1 раз в год.

- 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников по охране труда к началу каждого учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для профессий в соответствии со штатным расписанием выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.9. Обеспечивать работников смывающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.10. Обеспечивать проведение обязательных предпродовольственных периодических медицинских осмотров работников (должности) и среднего заработка.
- 6.1.11. Обеспечивать установленный санитарно-гигиенический режим в помещениях.
- 6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующими нормами.
- 6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками правил по охране труда.
- 6.1.14. Создать на предприятии на основе совместного решения профсоюзной организации комиссию по контролю за состоянием условий и охране труда.
- 6.1.15. Организовать работу комиссии по охране труда в профсоюзе, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушений безопасности труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. В случае отказа работника от работы по состоянию здоровья вследствие невыполнения работ по охране труда, ему предоставляется другой вид работ, либо производится оплата возникшего по этому случаю среднего заработка.
- 6.3. Работники обязуются:
- 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда.

- 6.3.2. Проходить обучение безопасным методам оказания первой помощи при несчастных случаях по охране труда, проверке условий труда работников.
- 6.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 6.3.4. Правильно применять индивидуальные средства защиты.
- 6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя структурного подразделения любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, а также в случае возникновения несчастного случая, происшедшем на производстве, или заболевания во время работы, в том числе профессионального заболевания (отравления).
- 6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении не менее одной из гарантий коллективной защиты до устранения выявленных нарушений в течение рабочего времени.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному запросу работника бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работника. Профсоюз, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. Условия предоставления интересов работников профсоюза, выборным органом первичной профсоюзной организации определяются только документами первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ в редакции 2002 года.
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Кодексом Российской Федерации о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности, настоящим коллективным договором работников и профсоюзной организации в соответствии с Трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов профсоюзной организации первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права работников, предусмотренные настоящим коллективным договором (глава 7.3.3).

7.3.3. Не препятствовать представителям которых работают члены Профсоюза, для представления законных требований в соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях».

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборной организации помещения как для постоянно действующей профсоюзной организации, так и для собраний, хранения документов, а также информации в доступном для всех работников.

7.3.5. Предоставлять выборному органу в бесплатное пользование необходимые для транспортных средства, средства связи и информации.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание множительной техники, необходимой для деятельности первичной профсоюзной организации, а также содержание, ремонт, отопление, освещение выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации помещений, базы отдыха, спортивные и оздоровительные организации отдыха, а также обеспечение работы с обеспечением оплаты их хозяйственных расходов, освещения, уборки и охраны (статья 377).

7.3.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные организации отдыха, а также обеспечение работы с обеспечением оплаты их хозяйственных расходов, освещения, уборки и охраны (статья 377).

7.3.8. Не допускать ограничения гражданских и иных прав и свобод, принуждения, увольнения в отношении любого работника профсоюза в связи с профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборной организации для осуществления контроля за фондами оплаты труда, фондами экономического развития работников.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборной профсоюзной организацией осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа организации в порядке, установленном соглашением (письменного), при принятии образовательной организации по вопросам настоящего коллективного договора, с выборной профсоюзной организации после его проведения.

- 7.5. С учетом мнения выборного органа профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников
 - порядок стимулирования труда в организации
 - принятие вступительного трудового распорядка
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 151 ТК РФ);
 - привлечение в выходные и нерабочие праздничные дни работников (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков
 - принятие решений о режиме работы в канicularный период образовательного учреждения или другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников профессионального образования работников специальных профессий (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 208 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - принятие локальных нормативных актов о мерах по улучшению условий и охраны труда работников организации, включая нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- 7.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него в соответствии с трудовым договором и должностными инструкциями;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение работником требований трудовой дисциплины, выполняемой образовательными функциями;

- совершение **выблнжяющмм** воспитательные проступка, несовместимого с продолжением статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, м физическим и (или) психическим насилем обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 7.7. По согласованию с выборным органом производится:

- установление перечня должностей работников днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных зв
- представление к награждению отраслевым 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы и иные одсао б(ьсет аутсьляо вли4я7 тТрКу РФ);

- установление размеров повышения заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 135, 144 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 135, 144 ТК РФ);

- установление, изменсетннмеу лриарзумсепреого во вхьлрлаак 135, 144 ТК РФ);

7.8. В соответствии со ст. 373 ТК РФ ра
выборного профсоюзного органа, увольняя
мнения этого выборного профсоюзного орг
остальных случаях применение дисциплина
перевод на другую работу происходит в о

7.9. С предварительного согласия вышест
органа производится увольнение ешр(е)дседа
выборного органа первичной профсоюзной
своих полномоч~~ж~~й л~~к~~тв пр~~с~~ч~~е~~н~~к~~е о2 окончания
основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работ
1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой до
вследствие недостаточной квалификации,
аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Т

- однократное неисполнение ~~ыхр а~~л~~б~~с~~т~~н~~н~~к~~с~~т~~р~~у
обязанностей, если он имеет дисциплинар
ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации для участия в профсоюзной учебе, создаваемых профсоюзом, в качестве делегатов президиумов среднероссийских комитетов (статья 374

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах, в период их предварительного согласия выборными представителями профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя, за нарушение трудового договора за совершение проступка, вменяемого федеральными законами и иными актами законодательства Российской Федерации (статья 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий образовательной организации педагогических работников, работающих в организациях, осуществляющих социальное страхование.

VI II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях».

Представлять во взаимоотношениях с работодателями, являющимися членами профсоюзной организации, интересы работников и представлять профсоюзную организацию в отношениях с работодателями.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением представителями трудового законодательства законодательных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью установления квалификационных категорий работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью начисления заработной платы работникам.

8. 7. Осуществлять контроль за соблюдением работниками образовательной организации, соответствия занимаемой должности.
8. 8. Принимать участие в работе работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, для аттестационной комиссии образовательной организации.
8. 9. Осуществлять проверку правильности учета первичных профсоюзной организации членских взносов.
8. 10. Информировать членов Профсоюза о выборах профсоюзных органов.
8. 11. Организовывать для работников образовательной организации мероприятия по оздоровлению детей работников.
8. 13. Ходатайствовать о присвоении почтовых наград работникам образовательной организации.

IX. КОНВЕРСА В ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9. 1. Совместно разрабатывать ежегодный коллективный договор на текущий год на общем собрании работников о его выполнении.
9. 2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления для уведомления регистрации коллективного договора направляет его в регистрирующий орган.
9. 3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.
9. 4. Представлять сторонам необходимую информацию для осуществления надлежущего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения сообщения.
9. 5. Соблюдать установленные нормы и условия труда для устранения причин, которые могут повлечь за собой использование работниками средств защиты.
9. 6. Переговоры по заключению нового коллективного договора проводить за 3 месяца до окончания срока действия действующего коллективного договора.

Х. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

- 10.1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 10.2. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
- 10.3. Мероприятия по охране труда работников организации.
- 10.4. Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

От работников :
председатель ППО:



Баранникова Л.Ю.
5.11.2019г.



От работодателя:
директора школы:

Еркина А.М.

5.11.2019г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
ГБОУ СОШ с. СКОЛКОВО МУНИЦИПАЛЬНО
РАЙОНА КИНЕЛЬСКОГО РАЙОНА САМАРСКОЙ**

- 1 . Об щ и е п о л о ж е н и я .
- 2 . П о р я д о к п р и е м а р а б о т н и к о в .
- 3 . П о р я д о к п е р е в о д а д р у г р у а о б ф а б р и к о в н а
- 4 . П о р я д о к у в о л ь н е н и я р а б о т н и к о в .
- 5 . О с н о в н ы е п р а в а и o б я з а н н о с т и Р а б о т о д а
- 6 . О с н о в н ы е п р а в а и o б я з а н н о с т и р а б о т н и к
- 7 . Р а б о ч е е в р е м я и e г о и с п о л ь з о в а н и е .
- 8 . В р е м я o т д ы х а .
- 9 . П о о щ р е н и я з а u c п e x и , к о о п е р а т и в н у ю и p
- 1 0 . O т в e т с т в e н н о с т ь з а н а р у ш e н и e т р у д о в o
- 1 1 . З а к л ю ч и т е л ь н ы е п о л о ж e н и я

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют трудовой распорядок, регламентируют порядок приема, перевода, права, обязанности и ответственность, время отдыха, поощрения и другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие правила являются локальным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Уставом Учреждения в целях укрепления организации труда, рационального использования высококачественного труда работников Учреждения.

1.3. В настоящих Правилах используются термины:
«Работодатель» – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником на основании трудового договора, предусмотренного ст. 16 ТК РФ;
«дисциплина» – обязательное для всех работников поведение, определенное в соответствии с трудовым коллективным договором, соглашениями, нормативными актами Работодателя.

1.4. Действия настоящих Правил распространяются на работников Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам вносятся Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

1.6. Официальным представителем Работодателя является

1.7. Трудовые обязанности и права работников определяются в трудовых договорах и должностных инструкциях, трудовых договорах.

2. Порядок приема работников.

2.1. Работники реализуют трудовые обязанности в установленной форме (приложение 1)

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работник знакомится с нормативными актами, непосредственно связанными с работой Работника.

Организацию указанной работы осуществляет Работодателем, которое также знакомит работника с поручаемой работой, трудовыми условиями, определенными его должностной инструкцией структурного подразделения детского сада.

- с инструкциями по охране труда, пожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальной защиты.

2.3. При заключении трудового договора Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник впервые поступает на работу;
- документ, подтверждающий регистрацию (персона) работодателя, в том числе в форме;
- документы воинского учета военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации и документах специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования на основании Лица, из числа;

Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие незначительные тяжести и преступлений средней тяжести, свободы, чести и достоинства личности, в том числе в отношении оказания помощи в стационарных условиях, и клеветы, угрозы здоровью населения и общественной нравственности и безопасности государства, в отношении которого уголовное преследование в отношении лица прекращено по реабилитирующим основаниям, решением комиссии по делам несовершеннолетних и защите их интересов высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, допуске их к соответствующему виду деятельности.

- медицинское заключение (медицинская книжка) о состоянии здоровья для допуска к работе.

Заключение трудового договора без предъявления документов производится.

2.4. При заключении трудового договора трудовая книжка. В случае, если на лицо не была открыта индивидуальная личная трудовая книжка, работодатель обязан сообщить в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации индивидуального (персона) работодателя.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой или по иной причине Работодатель

этого лица (с указанием причины отсутствия в трудовую книжку).

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой — работодателю. Работник должен хранить экземпляр трудового договора, хранящегося у него.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, получив распорядительное письмо работодателя. При фактическом допуске работника на работу без оформления трудового договора работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня такого допуска.

2.7.1. Запрещается допускать работников на работу, если работник не оформлен в трудовую книжку работодателем либо его уполномоченного представителя. Работодатель не вправе привлекать к работе не оформленного работника.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок (срочный), но не более пяти лет (срочный трудовой договор не устанавливается).

2.9. Если в трудовом договоре не оговорен срок действия трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. При заключении трудового договора предусматриваются условия испытательного срока, который может быть установлен на срок до трех месяцев.

2.11. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании считается условием приема на работу без испытательного срока.

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право предупредить об этом в письменной форме работника с указанием причин, послуживших основанием для приема на работу, в течение трех дней со дня окончания испытательного срока.

2.13. Педагогической деятельностью в учреждениях могут заниматься лица, имеющие среднее профессиональное образование, соответствующее квалификационным требованиям, установленным для педагогических работников (или) профессиональным педагогами; специализированными или стажерами работы, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации работодателя, обладающие достаточным практическим опытом работы и качественно в полном объеме возложенными на них обязанностями.

2.14. К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергнутые административному наказанию или исключению из числа кандидатов на получение права на занятие педагогической деятельностью (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации);
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления, не указанные в перечне, установленном в установленном законодательстве Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном законодательстве Российской Федерации;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, установленным органом исполнительной власти, осуществляющей государственную политику и нормативно-правовое регулирование в области охраны здоровья.

2.15. Директор учреждения бытового обслуживания при получении от правоохранительных органов работника подвергается уголовному преследованию в абзацах третьем и четвертом статьи 141 Уголовного кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняется от работы на весь период производства либо до вступления в силу приговора суда.

2.16. К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергнутые административному наказанию или исключению из числа кандидатов на получение права на занятие педагогической деятельностью (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

2.17. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть издан в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель обязан выдать ему надлежащие документы.

2.18. Перед началом работы (началом исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) (уполномоченное лицо работодателя) в журнале первичного инструктажа по охране

Работник, не прошедший в установленном порядке проверку в установленном порядке, не допускается.

2.19. Работодатель в течение каждого рабочего дня обязан проверять его свыше пяти дней, в случае, когда работник основной.

2.20. На каждого Работника ведётся личное дело с трудовым договором. После окончания работы работника

2.21. Трудовая книжка и личное дело Работника

3. Порядок перевода работников на

3.1. Перевод Работника на другую работу производится по инициативе Работника или работодателя по согласованию сторон. Работник, при продолжении работы у того же работодателя

3.2. Перевод Работника на другую работу производится по письменному соглашению сторон трудового договора. Временный перевод производится в случаях, предусмотренных частями второй и третьей

Временный перевод педагогического работника производится в соответствии с частью 2 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Временный перевод производится по письменному согласию Работника и работодателя. Временный перевод производится по письменному согласию Работника и работодателя. Временный перевод производится по письменному согласию Работника и работодателя. Временный перевод производится по письменному согласию Работника и работодателя.

3.3. Допускается временный перевод (с согласия Работника) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- в случаях предотвращения катастрофы производства, аварии, несчастного случая, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или тяжелые повреждения здоровья населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы) технологического оборудования, предотвращения уничтожения или порчи имущества Работника, если простоя или уничтожения или порчи имущества Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.3.3. Правил.

3.4. Для оформления перевода на другую работу Работник должен заключить дополнительное соглашение, составленное в двух экземплярах (Работодателем и Работником). Соглашение передается Работнику, другой экземпляр Работником. Работником экземпляр соглашения подается Работнику, хранящемуся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

подписанный Руководителем Учреждения и Работнику под роспись.

3.6. В связи с изменениями в организации в Учреждении (изменение количества классов Учреждения, введение новых форм обучения работы и т.д.) должник и с яра бфры прото специальности, квалификации изменение системы и размера оплаты труда, льгот, нагрузки, в том числе установленные и установление или отмена дополнительных заведования кабинетом, мастерскими т. изменение других существенных условий т Работник должен быть пизмания извощи позднее, чем за два месяца. Если прежний Работник не согласен на продолжение р договор прекращается по статье 77 п. 7 Т

4. Порядок увольнения. рабо

4.1. Прекращение (расторжение) трудов оснований, предусмотренным Трудовым именно:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, з отношения фактически продолжаются и н прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по иници
- 4) расторжение трудового договора по иници
- 5) перевод Работника по его брось бедрушо Работодателю или переход на выборную ра
- 6) отказ Работника от продолжения работ имущества учреждения, с изменением учреждения либо его реорганизацией;
- 7) откРазботника от продолжения работы в с сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую с медицинским заключением, выданным в законами и иными нормативными правовым отсуствие у работодателя соответствующ
- 9) отказ Работника от перевода на работу Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли
- 11) нарушение установленных Трудовым коде иным федеральным законом правил заклю нарушение исключает возможность продолж

4.2. Увольнение в соответствии с законодательством допускается при условии невозможности согласия, на другую работу, при условии месяца. Увольнение по сокращению штата руководителем учреждения с учётом мотивированной первичной профсоюзной организации по ст. 4.3.

4.3. Трудовой договор также может быть расторгнут в случае несоответствия работника ввиду недостаточной квалификации, (ст. 81, п. 3 ТК РФ).

а) однократного грубого нарушения работником правил внутреннего распорядка, то есть отсутствия на рабочем месте всего рабочего дня (смены), независимо от случая отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе в состоянии опьянения (или иного токсического опьянения) (ст. 81.5 ТК РФ). Увольнение по основаниям, перечисленным в п. 3 ст. 81 ТК РФ, происходит с учётом мнения профсоюзной организации только в том случае, если в учреждении есть профсоюз.

4.4. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с работниками учреждения являются:

1) повторное в течение одного года нарушение работником правил внутреннего распорядка;

2) применение, в том числе однократное, физического и (или) психического насилия в отношении работника (ст. 81.5 ТК РФ). Трудовым кодексом Российской Федерации

4.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в письменной форме не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия трудового договора, если он не согласен с условиями трудового договора.

Течение указанного срока начинается со дня, следующего за днем заявления работника об увольнении. Работодателем в течение указанного срока необходимо уведомить работника об увольнении.

4.6. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.7. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию (за исключением случаев увольнения в связи с выходом на пенсию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачислением в образовательную организацию, выхождением на пенсию и т.п.) или по состоянию здоровья, либо по семейным обстоятельствам и иным причинам, предусмотренным законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, установленный законодательством.

4.8. Срочный трудовой договор прекращается при прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор должен быть прекращен в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, предусмотренных в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор должен быть прекращен в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, предусмотренных в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Расторжение трудового договора по инициативе работника производится в соответствии со статьей 280 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Трудовой договор прекращается по завершении этой работы.

4.11. Трудовой договор, заключенный с работником, прекращается по истечении срока действия трудового договора.

4.12. Прекращение трудового договора производится приказом работодателя о прекращении трудового договора, который должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа о прекращении трудового договора. Работник отказывается ознакомиться с приказом о прекращении трудового договора, работодатель должен составить соответствующую запись.

4.13. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами сохранялось место работы (должность).

4.14. При увольнении работник прекращает выполнять все переданные ему работодателем функции, документы, оборудование и материальные ценности, а также документы, содержащие информацию о работе.

4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет. Если в день прекращения трудового договора работнику выплачиваются суммы, причитающиеся ему за работу, выполняемую в день увольнения, то расчет производится в день увольнения. Если в день увольнения работнику не выплачиваются суммы, причитающиеся ему за работу, выполняемую в день увольнения, то расчет производится в день, следующий за днем увольнения. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет в день прекращения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. Запись в трудовую книжку об основании и о причинах прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной в статье 85 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. В случаях, когда в день прекращения трудового договора работнику невозможно в связи с отсутствием работодателя получить трудовую книжку, работодатель обязан передать трудовую книжку либо направить по почте. По письменному обращению работника работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или направить по почте.

книжку после увольнения, Работодатель о
дней со дня Работника

5. Основные права и обязанности

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;
- издавать приказы, инструкции и другие акты в отношении выполнения всеми Работниками Учреждения;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный труд;
- требовать от Работников соблюдения установленных Работниками настоящих требований;
- требовать от Работников исполнения им обязанностей в отношении к имуществу учреждения (в том числе находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других обязанностей Работников;
- требовать от Работников соблюдения правил техники безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами, иными нормативными актами;
- принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать штатное расписание в пределах утвержденного бюджета Учреждения;
- утверждать учебный план Учреждения, программу обучения работников;
- осуществлять подбор и расстановку персонала в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- распорядиться в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами в отношении работников;
- распределять учебную нагрузку на сотрудников в соответствии с количеством отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;
- осуществлять контроль за деятельностью работников путем посещения и разбора документов;
- осуществлять контроль за деятельностью работников путем посещения и разбора документов;
- устанавливать заработную плату в соответствии с условиями сложности, интенсивности, количества, качества и количества, а также компенсационные выплаты (исключительно в соответствии с условиями характера) и стимулирующие выплаты;
- назначать классных руководителей, руководителей;
- распоряжаться имуществом и материальными средствами Учреждения;
- решать другие вопросы, не отнесенные к компетенции Учреждения.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и содержащиеся нормы трудового права, локальные акты коллективного договора, соглашения и трудового договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, а также за каждым работником определённое рабочее место, графиком работы, условиями труда и ухода в отпусках;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- постоянно контролировать знания и соблюдение работниками правил техники безопасности, санитарии и гигиены;
- вести учёт времени, фактически отработанного работниками;
- принимать меры по обеспечению учебной и производственной деятельности работников и обучающихся;
- принимать необходимые меры по профилактике и лечению заболеваний работников и обучающихся;
- выплачивать работникам заработную плату в установленные сроки в соответствии с условиями трудового договора или трудовым договором;
- своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с графиком;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и обучающихся;
- организовать горячее питание для обучающихся;
- знакомить работников под подпись с приказами, непосредственно связанными с их деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников и обучающихся в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников и обучающихся в установленном федеральными законами порядке;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения их обязанностей;
- соблюдать требования по защите персональных данных работников и обучающихся;
- вести коллективные переговоры в установленном Трудовым кодексом РФ порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников необходимую информацию для заключения коллективного договора, соглашения и исполнения их условий;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов власти, уполномоченного на проведение контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

содержащих нормы трудового права, других
власти, осуществляющих функции по конт
деятельности, уплачивать штрафы, нал
законодательства и иных актов, затрагивающих
трудового права;

- обеспечивать бытовые нужды работников,
обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам
обязанностей, а также в соответствии с
которые установлены Трудовым кодексом
федеральными законами и иными норматив
Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмот
иными нормативными правовыми актами, со
локальными нормативными актами и трудов

5.3. Работодатель обязан отстранить от
-появившегося на работе в состоянии
токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке
в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке
- при выявлении признаков заболевания им раб
трудовым договором, подтвержденным меди
в порядке, установленном федеральными
правовыми актами Российской Федерации;
- по требованию органов власти, уполномо
законами и иными нормативными правовыми
- в других случаях, предусмотренных ТК Р
нормативными правовыми актами Российско
от работы (не допускает к работе) Работ
период времени до устранения обстоят
отстранения от работы или недопущения
РФ, федеральными законами и иными нормативными актами РФ

6. Основные права и обязанности раб

6.1. Работник Учреждения имеет право:

- на заключение, изменения и расторжение
условиях, которые установлены Трудовым
федеральными законами;
- на предоставление работы, обусловленно
- на предоставление ему рабочего места
нормативным требованиям охраны труда и
договором;

- участвовать в управлении Учреждением: Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; работать и принимать решения, принимать решения на общем собрании Учреждения;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, предусмотренную договором оказания услуг, условиями коллективного договора, соглашения, приказа (распоряжения) работодателя;
- на отдых, обеспечиваемый установлением рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением в том числе и дополнительных оплачиваемых ежегодных отпусков;
- свободно выбирать методику обучения и материалы, рабочие программы и учебники (перечень) в соответствии с программой обучения Учреждением;
- на повышение квалификации по профилю профессии не реже чем раз в три года;
- проходить аттестацию на добровольной основе;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами;
- объединение, включая право на создание в них для защиты своих трудовых интересов, коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, а также на заключение договоров, соглашений;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях безопасности на рабочем месте;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- на реализацию иных прав, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- на творческую инициативу, разработку методов обучения и воспитания обучающихся, отдельных учебных программ, отдельного учебного предмета и учебных пособий;

- на участие в разработке образовательных календарных учебных графиков, курсовых и модулей), методических материалов и иных программ, осуществлении ежегодных исследований, исследовательской

деятельности, участие в экспериментальных работах и во внедрении новых технологий в образовательные информационными ресурсами, а также

доступ в порядке, установленном - учебно-коммуникационным сетям и базам данных, материалам, формам и методах их использования в образовательной деятельности, необходи-

педагогической, научной или исследовательской - на бесплатное пользование компьютерными услугами Учреждения, в порядке, установленном Федерацией или локальными нормативными ак-

- на обращение в комиссию по урегулированию образовательных споров и функциональной честности справедливое и объективное

расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

- на ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый Правительством Российской Федерации

- на длительный (педагогический) отпуск сроком до десяти лет непрерывной педагогической деятельностью Министерством образования и науки Российской Федерации;

- на досрочное назначение в высшие квалификационные категории законодательством Российской Федерации;

6.2. Педагогические работники учреждений государственного образования исполняют свои обязанности в соответствии с Указанным работникам предоставляются гарантии и льготы законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

6.3. Работник Учреждения обязан:

- добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с условиями трудового договора, должностной инструкцией и иными актами Учреждения;

- качественно и своевременно выполнять поручения своего непосредственного руководителя в соответствии с правилами и инструкциями Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- полностью соблюдать требования по технике безопасности, санитарии и пожарной безопасности, установленные правилами и инструкциями;

- обо всех случаях травматизма немедленно уведомить уполномоченному лицу;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работодателя;
- воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу Работодателя;
- в случае болезни своевременно информировать Работодателя о нетрудоспособности в первый день выхода на работу;
- проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (включая осмотры в период прохождения внеочередных медицинских осмотров Работодателя) в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными актами;
- способствовать созданию благоприятной трудовой обстановки;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении в организации угрозы жизни и здоровью, сохранности имущества Работодателя (включая имущество, находящееся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить аттестацию в установленном законодательством об образовании порядке;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в аккуратном состоянии, соблюдать чистоту и порядок на рабочем месте;
- соблюдать установленный график работы;
- своевременно заполнять и аккуратно вести журнал учета в бумажном и электронном виде;
- своевременно вносить необходимые сведения в информационные системы АСУ РСО, АИС и Кадры РВ; образова-
- предоставлять администрации возможности для проведения занятий, внеклассные мероприятия для обучающихся;
- осуществлять мониторинг в соответствии с планом работы;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные настоящими Правилами, иными локальными актами Работодателя;
- уведомлять Работодателя о замене кредитных карт;
- переводиться на заработную плату, сообщив Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы;
- соблюдать рабочий день до дня выплаты заработной платы;
- осуществлять свою деятельность на рабочем месте, обеспечивать в полном объеме реализацию учебных курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с учебным планом;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы профессиональной этики, утвержденные Работодателем;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других работников Работодателя.

- развивать у обучающихся познавательную позицию, способствовать к труду и жизни, формировать у обучающихся социально-педагогические образы, применять педагогически обоснованные образовательные формы, методы обучения и воспитания, учитывать особенности психофизического здоровья, соблюдать условия, созданные образовательными лицами с ограниченными возможностями при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области безопасности;

- соблюдать Устав учреждения, положение Учреждения.

6.4. Работнику запрещается:

- использовать в личных целях оборудование работодателя;

- использовать рабочее время для решения личных дел, общения с родственниками, в период телефонные разговоры, чтение литературы, игры, отношения к трудовой деятельности, пользование компьютерными играми;

- курить в помещениях и на территории Учреждения;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, вещества, приводящие к состоянию опьянения;

- разглашать информацию, ставшую ему известной в силу служебных обязанностей, в том числе персональные данные;

6.5. Круг обязанностей функциональных обязанностей устанавливается в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Режим работы определяется в трудовом договоре, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовым договором, календарным учебным графиком, графиком работы согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2. Для руководителей администрации рабочее время не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать 40 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается рабочее время (не более 35 часов в неделю).
7.3. Продолжительность ежедневной работы - для работников в возрасте от 15 лет и старше - от шестнадцати до 17 часов; а для работников в возрасте от шестнадцати до 17 лет - для обучающихся общеобразовательных учреждений начального и среднего образования в течение учебного года учёбу с рабочими днями в возрасте от 15 лет и старше - от шестнадцати до 17 часов;

- для инвалидов в соответствии с медицинским заключением.
Для работников, работающих в условиях повышенной опасности (или) опасных для здоровья, где установлена сокращённая продолжительность допустимая продолжительность ежедневной работы - для работников в возрасте от 15 лет и старше - от шестнадцати до 17 часов; а для работников в возрасте от шестнадцати до 17 лет - для обучающихся общеобразовательных учреждений начального и среднего образования в течение учебного года учёбу с рабочими днями в возрасте от 15 лет и старше - от шестнадцати до 17 часов;
7.4. Продолжительность рабочего дня, нерабочему праздничному дню, уменьшается с продолжительностью работы в день не менее пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

7.5. Работа в выходные и праздничные дни по согласию и с учётом мнения работников организации.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определённых частях третьей статьи 113 ТК РФ.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по согласию работника и работодателя.
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен отгул, а работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, день отгула предоставляется в удобное для работника время.

7.6. Работникам, занимающим должность с ненормированным рабочим временем. Время сверх нормы устанавливается графиком, утверждённым руководителем Учреждения (один) месяц.

7.7. Заведующий хозяйством Учреждения (один) составляет ежемесячный график работы работников Учреждения за учётный период;

- письменно доводит утверждённый ежемесячный график работы работников не позднее, чем за 1 месяц до начала учётного периода;

- первый экземпляр утверждённого ежемесячного графика работы работников Учреждения информационном стенде не позднее, чем за 1 месяц до начала учётного периода;

- второй экземпляр утвержденного ежемесячного графика бухгалтерии; Работники обязаны ознакомиться с ним

предоставляемых ежемесячных графиков для ознакомления работников распространяется режим работы в внутреннего трудового распорядка.

7.8. Привлечение Работодателем Работника допускается лишь в исключительных случаях в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с согласия профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с федеральным законом. Привлечение детей в возрасте до восемнадцати лет к сверхурочным работам допускается и при условии, если такие работы в соответствии с медицинским заключением не вредят здоровью имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет работников, ознакомлены со своим правом отказаться от них.

Сверхурочные работы не должны превышать в течение двух дней подряд и 120 часов в месяц. Работодатель обязан возмещать работнику, выполняющему сверхурочные работы, в соответствии со ст. 99 ТК РФ).

7.9. По соглашению между Работником и Работодателем при приеме на работу, так и впоследствии, допускается неполная рабочая неделя. Работодатель вправе по просьбе работника (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет или инвалида в возрасте до восемнадцати лет, являющегося членом семьи в соответствии с условиями неполного рабочего времени пропорционально отработанному им времени, в том числе по объему заработной платы, предоставлять работнику оплачиваемый отпуск, исчисления трудового стажа и другие льготы в соответствии с ТК РФ).

7.10. Продолжительность ночных смен не должна превышать 6 часов. Продолжительность ночных смен в ночное время сокращается на одну треть. Не сокращается продолжительность работ, в которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, для работников, принятых специально для работ, предусмотренных коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время сокращается продолжительностью работы в дневное время.

по условиям труда. Список указанных работ по договору, локальными нормативными актами организации.
7.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) и по заявлению Работника. Работодатель и Работник по взаимному согласию могут заключить трудовой договор в этой же специальности при условии продолжения работы в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор на условиях внешнего совместительства в соответствии с федеральными законами.
Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может превышать четырех часов в день и в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается в отношении сокращенной продолжительности рабочего времени, за исключением предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.
7.12. Работодатель ведет учет времени, затраченного Работником, в таблице учета рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Средняя общеобразовательная школа.

7.13. В школе установлен общий режим работы в соответствии с Уставом Учреждения. Продолжительность рабочей недели не превышает 40 часов в неделю.
Для обучающихся установлена пятидневная рабочая неделя. В соответствии с Уставом школы возможна установка шестидневной рабочей недели для классов при внесении изменений в профильное обучение.
7.14. Время начала и окончания работы школы устанавливается Правилами и регулируется трудовыми договорами и соглашениями с Работниками.
Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала работы: понедельник с 08:00 до 17:00, вторник с 08:00 до 17:00, среда с 08:00 до 17:00, четверг с 08:00 до 17:00, пятница с 08:00 до 17:00. В субботу и воскресенье выходными днями.
Для работающих Работников (сверхурочная работа) устанавливается перерыв на обед с 10:00 до 11:45. Продолжительность рабочего дня, непосредственно перед праздничным днем, уменьшается на один час. Особенности режима работы, отличные от установленного трудовым договором.

7.15. В школе учебная нагрузка педагогов устанавливается Учительским комитетом в соответствии с решением органа первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на ноябрь каждого года.

7.16. При установлении учителям, для основной работы, учебной нагрузки на сохраняется её объём и преемственность. Установленный учебный год должен уменьшен в течение учебного года (за количества часов по учебным планам, учебными подпадающими под условия, предусмотренные. Объём учебной нагрузки учителей больше заработной платы устанавливается только

7.17. Рабочее время педагогических работников педагогической работы.

7.17.1. Продолжительность рабочего времени преподавательскую (учебную) работу, педагогическую работу, предусмотренную по должностным режимом рабочего времени педагогических и других работников образовательной организации в установленном Порядке.

7.17.2. Нормируемая часть педагогической установленной в соответствии с учебной работой, которая связана с учебной работой, которая в учебной нагрузке и включает проводимые уроки (занятия) (перемены) между учебными занятиями работы устанавливается в трудовом договоре занятости.

7.17.3. К другой части педагогической рабочего времени, которое не конкретизировано в выполнении видов работы, предусмотренных Работника. Другая часть педагогической работы - самостоятельная подготовка к осуществлению обязанностей по учебной организации образовательной деятельности по предметам, курсам, дисциплинам (модулям) и интересам и склонностям обучающихся; - в порядке, установленном в соответствии с введением журналов и дневников обучающихся организации и проведение методической помощи родителям (законным представителям)

- планами и графиками по участию в работе педагогических советов по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, индивидуальной и (или) групповой разрядов, оздоровительных, воспитательных и других реализаций образовательных программ в концертной деятельности, экскурсиях, тренинговых собраниях, экскурсиях, других

- трудовым договором (дополнительным – с выполнением с письменного согласия связанных с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическим объединением; указанием в трудовом договоре, срока оплаты);

- локальными нормативными актами кратковременные дежурства в образовательного процесса, которые при подготовке к проведению занятий, наблюдению обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в том числе во время перерывов между занятиями обучающихся различной интенсивности

7.18. В дни работы дежурству по школе с 8:00 час. до 15:00 час. Дежурным является класс. Дежурными являются учащиеся в течение дня учебной недели по одной неделе;

7.19. Рабочий день учителя начинается с урока. Урок начинается со звонком, прекращается по окончании. После начала урока и до его окончания находится в учебном помещении. Учитель не осуществляет надзора в период учебных занятий, а также директора школы, и в перерывах между занятиями. Учитель несет полную ответственность за безопасность момента начала перемен и до окончания занятия. незамедлительно сообщить непосредственным руководителям возникновения ситуации, которая может угрожать жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производственном месте, в том числе о состоянии здоровья, в том числе о состоянии профессионального заболевания (отравление)

7.20. В дни недели (периоды времени, отпуска, Учреждение), в выходные и нерабочие праздничные дни проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предписанных характеристиками по занимаемой должности

дополнительных видов работ (в т. ч. работников) за дополнительную оплату, не требуется.

7.21. Периоды каникул, не совпадающих с педагогических работников, а так же с рабочим временем. В каникулярный период методическую, организационную работу, программы, а так же выполняемой части их работ (объёма учебной нагрузки), определённой заработной платы в установленном порядке выполнения работ, предусматривается в каникулярный период.

7.22. Заседание педагогического совета в четвёрть, заседание методических объединений в четвёрть, собрания трудового коллектива проводятся не чаще одного раза в две недели администрацией по мере необходимости. Заседания методических объединений проводятся в четвёрть. Общие родительские и классные родительские собрания проводятся в четвёрть.

7.23. Педагогическим и другим работникам школы разрешается изменять по своему усмотрению расписание уроков, сокращать или увеличивать продолжительность уроков;

- удалять обучающихся с уроков (занятий) администрации школы.

Обучающихся в школах запрещается уведомлять о предстоящих мероприятиях и без надлежащего надзора;

- выполнять в учебное время различного рода работ, связанных с учебным процессом;

- запрещается участие в рабочее время в общественных делах,

7.24. Администрации школы запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия к любым видам работ, не предусмотренных учебным процессом и воспитанием;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от выполнения работ, вызывая их для выполнения работ различного рода мероприятий;

- созывать во время занятий собрания, заседания;

7.25. Работники школы запрещается по поручению законных представителей от учебных заведений, участия в спортивных соревнованиях,

других мероприятий обрппеужения должно разумных мер безопасности с учётом возр
7.26. Родители (законные представители) время урока в классе (группе) дятУярждс его заместителя и в их присутствии. В (занятия) разрешается только руководител контроля. Не разрешается делать педагог и работы во время проведения урока (зан работников школы и родителей (законных

7.27. Продолжительность -всапбсмчсгаогелд обслуживающего персонала допсрвсдрсоемсиа сменности, составляемым с соблюдением рабочего времени за неделю или другой у

Структурное подразделение, реализующее основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

7.28. В структурном подразделении, реал программу дошкольного образования, ус рабочей недели. Начало работы структур рабс-вы19:00.

Воспитателмлицникпвовоспитателей закрепля производственной необходимости, старш согласованию с руководителем Учреждени группу по своему усмотрению.

Изменение графикамнраабсотзыамснвродного с разрешения руководителя не допускается заблаговременно, чтобы качественно при Учреждения запрещается оставлющсговсвс неявки сменяющего Работник должен зая который по согласованию с руководителе замене.

7.29. Для педагогических работников стр основнуобщсобразовательную программу устанавливается сокращённая продолжител РФ)) :

- старший воспитатель-псиксодбшнатсвсв нед
- музыкальный р-у4свсдсдтвлсвделс
- инструктор по фи-3и0чсчсаксоойсв кву льнетдуерлею;
- логопед, дсФсчсжсжсжсжсв недс.

7.30. Режим рабочего времени педагогич устанавливается графиками сменности.

7.31. Норма часов псдасгтоагвкчсскзоайр афсат педагогических работников структурно астрономических часах.

7.32. Дл-нспучсмеобгнаотельного и обслуживающ пятидневная рабочая неделя (40 длсжсжсжсжсш

согласно Коллективному договору) с д
воскресение). Время начала и окончания
Перерыв на обед определён в трудовом до
Недопустимо ждение Работников на террито
подразделения в выходные и в нерабочи
сторожей согласно графика.

7.33. Персоналу структурного подраздел
прихода сменотяжкго. рВ случае неявки
воспитатель заявляет об этом Работодат
другим работником.

7.34. -Учителю и обслуживающий
законодательством по рсядкдлям овкя по лпринвляе
работ, не требующих специальных знаний.

8. В р е м я о т д ы х а .

8.1. В р е м я р о м я д ы х в т е ч е н и е к о т о р о г о Р а б о
т р у д о в ы х о б я з а н н о с т е й и к о т о р о е о н м о ж е
8.2. т е ч е н и е р а б о ч е г о д н я (с м е н ы) Р а б о т н и
и п и т а н и я п р о д о л ж и т е л ь н о с т ь ю н е б о л е е д в
р а б о ч е е в р е м я н е в к л ю ч а е т с я . К о н к р е т н а я
у с т а н а в л и в а е м т с я о г в о т о р у д о в о

В с л у ч а е , к о г д а п е д а г о г и ч е с к и е р а б о т н
о б я з а н н о с т и н е п р е р ы в н о в т е ч е н и е р а б о ч
у с т а н а в л и в а е т с я . П е д а г о г и ч е с к и м р а б о т н
о б е с п е ч и в а е м о с ь н о с т ь п р и ё м а п и щ и в т е
о д н о в р е м е н н о в м е с т е с о б у ч а ю щ и м и с я и л и
П е р е р ы в д л я o т д ы х а и п и т а н и я н е п р е д о с
д л я н е г о п р о д о л ж и т е л ь н о с т ь н е п р е в ы ш а е
ч а с о в .

8.3. Работникам учреждения предоставляют
места работы (должности) и среднего зар

8.3.1. Педагогическим работникам Учре
основной удлинённый тпужачиврождой жител
у с т а н а в л и в а е т с я П о с т а н о в л е н и е м П р а в и т
п р о д о л ж и т е л ь н о с т и е ж е г о д н о г о о с н о в н о г о
п р е д о с т а в л я е м о г о п е д а г о г и ч е с к и м р а б о т н и

8.3.2. Остальным работникам учреждения
о п л а ч и в а е м ы й o т п у с к п р о д о л ж и т е л ь н о с т ь ю

8.3.3. Инвалидам предоставляется ежегод

8.4. Очередность п р е м ь т а н л у ж ж о в о ю л р ч и
с о о т в е т с т в и и с г р а ф и к о м o т п у с к о в , у т в е
в ы б о р н о г о o р г а н а п е р в и ч н о й п р о ф с о ю з н о й
н е д е л и д о н а с т у п л е н и я к а л е н д а р н о г о с о с ь д
Т р у д о в о г о к о д е к с а Р о с с и й с к о й Ф е д е р а ц и и .

8.5. График отпусков обязателен как для
О времени начала отпуска работник должен
чем за две недели до ~~оплачиваемый~~ отпуск
работнику ежегодно.

8.6. Продление, перенесение, разделен
производится с согласия Работника в 25 сл
ТК РФ.

8.7. Работник ~~рабочий~~ ~~не~~ ~~рабочий~~ ~~днем~~ ~~пред~~
дополнительный оплачиваемый отпуск. Пе
продолжительность дополнительного опла
рабочий день определяется в РФ ~~по~~ ~~от~~ ~~все~~ ~~от~~ ~~глав~~ ~~ст~~
выборным органом первичной профсоюзной
Оплата дополнительных отпусков, пр
ненормированным рабочим днём, производ
Учреждения.

8.8. Предоставление ~~не~~ ~~о~~ ~~г~~ ~~о~~ ~~же~~ ~~и~~ ~~г~~ ~~о~~ ~~д~~ ~~н~~ ~~ь~~ ~~ю~~ ~~л~~ ~~н~~ ~~о~~ ~~и~~ ~~ст~~ ~~н~~ ~~е~~ ~~о~~ ~~л~~ ~~ь~~ ~~н~~ ~~е~~
отпусков осуществляется, как правило,
каникулярный период.

8.9. Право на использование отпуска за
истечении шести месяцев ~~ш~~ ~~у~~ ~~г~~ ~~р~~ ~~а~~ ~~б~~ ~~с~~ ~~п~~ ~~р~~ ~~д~~ ~~р~~ ~~ы~~ ~~е~~ ~~ш~~ ~~я~~
сторон оплачиваемый отпуск работнику м
шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной
заявлению работника должен быть предост
-жен ~~н~~ ~~п~~ ~~а~~ ~~е~~ ~~м~~ ~~р~~ ~~е~~ ~~д~~ ~~о~~ ~~т~~ ~~п~~ ~~у~~ ~~с~~ ~~к~~ ~~о~~ ~~м~~ ~~п~~ ~~о~~ ~~б~~ ~~е~~ ~~р~~ ~~е~~ ~~м~~ ~~е~~ ~~н~~ ~~н~~ ~~о~~ ~~с~~ ~~т~~ ~~и~~ ~~и~~
нег-работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка- (детей)
в других случаях, предусмотренных федера
Отпуск за ~~п~~ ~~е~~ ~~р~~ ~~е~~ ~~д~~ ~~ю~~ ~~щ~~ ~~и~~ ~~е~~ ~~г~~ ~~о~~ ~~д~~ ~~ы~~ ~~р~~ ~~а~~ ~~б~~ ~~о~~ ~~т~~ ~~ы~~ ~~м~~ ~~о~~ ~~ж~~ ~~е~~ ~~т~~
время рабочего года в соответствии с
оплачиваемых отпусков, установленной у

8.10. По соглашению между работником ~~и~~
отпуск может быть разделен на части.
отпуска должна быть не менее 14 календа

8.11. Если работнику своевременно не
ежегодного оплачиваемого ~~о~~ ~~т~~ ~~п~~ ~~у~~ ~~с~~ ~~к~~ ~~а~~ ~~н~~ ~~о~~ ~~в~~ ~~о~~ ~~в~~
начала этого отпуска позднее чем за дв
письменному заявлению работника обяза
отпуск на другой срок, согласованный с

8.12. Ежегодный ~~о~~ ~~к~~ ~~л~~ ~~д~~ ~~о~~ ~~л~~ ~~ж~~ ~~а~~ ~~ю~~ ~~м~~ ~~ь~~ ~~и~~ ~~т~~ ~~ь~~ ~~т~~ ~~п~~ ~~р~~ ~~о~~ ~~д~~ ~~л~~ ~~е~~ ~~н~~
другой срок, определяемый работодател
случаях:

- временной нетрудоспособности работника
- исполнения работником во время

государственных обязанностей, если для предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовыми нормативными актами Учреждения.

8.13 Семейным обстоятельствам и другим Учреждения по его письменному заявлению сохранения заработной платы, продолжителю соглашению между Работником и Работодателем Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в одиночку при предоставлении копии свидетельства о рождении;
- в связи с болезнью члена семьи – работника, в том числе в случае заболевания – работника, в том числе в случае заболевания;
- тяжёлого заболевания – работника, в том числе в случае заболевания;
- предоставляется при предоставлении копии документа, подтверждающего статус работника пенсионерам;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих в случае ранения, контузии или увечья, военной службы, либо вследствие заболевания в период военной службы;
- работникам в календарных днях при предоставлении копии документа, подтверждающего указанный статус работника;
- работникам в календарных днях при предоставлении копии документа, подтверждающего указанный статус работника;
- работникам в календарных днях при предоставлении копии документа, подтверждающего указанный статус работника.

8.14. Отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором.

9. Поощрения за успехи, качественную

9.1а Образцовое выполнение трудовых обязанностей в воспитании детей, продолжительную и безупречную работу Работодатель поощряет:

- объявлением благодарности;

- выданием премии;

- наградением ценным подарком;

- наградением почетной грамотой;

Предусмотренные поощрения применяются Работодателем по выбору органом профсоюзной организации.

9.2. За особые трудовые заслуги Работники Учреждения могут быть награждены высшестоящими органами для награждения орден

« Почетный работник общего образования » Федерации », орденам и медалям Российской Федерации. 9.3. Поощряются по приказу Работодателя применение нескольких видов поощрения. 9.4. При применении мер общественного, при представлении Работников к государственным наградам учитывается мнение трудового коллектива.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Неисполнение трудовой дисциплины (дисциплинарного проступка), т.е. неисполнение Работником своих трудовых обязанностей влечет за собой привлечение Работника Работодателем к дисциплинарной ответственности.

10.2. Работодатель имеет право применить к Работнику следующие меры дисциплинарной ответственности:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по основаниям, предусмотренным Трудовым законодательством.

10.3. Наложение дисциплинарного взыскания в пределах предоставленных ей прав. За каждый дисциплинарный проступок допускается только одно дисциплинарное взыскание. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.4. До применения взыскания от нарушителя требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении 3-х рабочих дней объяснение Работником не предоставлено, то Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание. Отказ от дачи или не предоставление объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется к Работнику за нарушение профессионального поведения и (или) Устава Работодателя, поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, если она была принята и приняты по его результатам решения могут быть применены к Работнику дисциплинарные взыскания (запрещение педагогической деятельности, лишение права на занятие педагогической деятельностью).

10.6. Дисциплинарное взыскание применяется не только за обнаружения проступка, не считая времени болезни, отпуска, а также времени, необходимого на привлечение Работника к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание применяется за несоблюдение ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации в отношении лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и государственные должности субъектов Российской Федерации, и иные должностные лица, выполняющие организационно-управленческие функции в государственных органах и органах государственной власти, и иных должностных лиц.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение неисполнение обязанностей, установленных законами Российской Федерации о противодействии коррупции, лет со дня совершения проступка. В указе производства по уголовному делу.

10.7. Взыскание объявляется приказом по школе. При конкретное нарушение трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется в течение трёх рабочих дней со дня выявления Работника на работе. Если Работник отпущен приказом (распоряжением) под подпись, то

10.8. Дисциплинарное взыскание может быть применено государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.9. Если в течение года со дня применения взыскания не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

10.10. Работодатель до истечения года со дня взыскания имеет право снять его с Работника с должности Работника, ходатайствуя его перед представительного органа работников» (ст. 10.11.

10.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания указанные в п. 9.1. настоящих Правил, к Работнику не применяются.

10.12. Работодатель имеет право привлечь Работника к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. 10.13. Трудовым договором или соглашением, прилагаемыми к нему, может быть предусмотрена ответственность сторон договора.

10.14. Увольнение Работника производится в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения Работником своих обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (подпункт «а» пункта 9.1. настоящих Правил);
- совершения по месту работы хищения (в том числе растраты, умышленного или неосторожного уничтожения имущества) вступившим в законную силу приговором суда;
- виновного в совершении преступления, в отношении которого установлено наказание в виде лишения свободы;
- увольнения Работника в соответствии с пунктом «г» ТК РФ);

- повторного в течение одного года грубого нарушения Работником трудовой дисциплины (ст. 10.15.

10.15. Дополнительным основанием прекращения трудового договора является увольнение Работника педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) - однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ).

10.16. Учреждение имеет право привлечения материальной ответственности в порядке Российской Федерации, иными федеральными 10.17. Ответственность педагогических работников Федерального закона «Об образовании в РФ»

11. Заключительные положения.

11.1. Правила внутреннего распорядка работники обязаны исполнять. Ответственность за выполнение правил возложен на административный комитет.

11.2. По всем вопросам, не решенным с работниками и работодателем, применяются нормы трудового законодательства РФ.

11.3. По инициативе работодателя или вносятся изменения и дополнения в законодательством.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество календарны	Примечания
1	Главный бухг	3	Дополнитель предоставля приказом директор школы в пределах средств, выделенных на оплату труда работников
2	Бухгалтер	3	
3	Заведующий х	3	

М е р о п р и я т и я
 по охране труда
 работников государственного бюджетного
 Самарской области средней общеобразовательной
 муниципального района Кинельский Са

№ п /	М е р о п р и я т и я	З а т р а ч е н н ы е с р е д с т в а	С р о к и п р о в е д е н и я	О т в е т с т в е н н ы й
1	Собрание трудового коллектива по уполномоченно труда		Авгус	Профком админист
2	Обеспечение т спецодеждой	Бюджет	Авгус	Завхоз
3	Систематическ пополнение со школьной апте	Бюджет	В течение года	Завхоз
4	Прохождение п	Бюджет	Один р год	Директ
5	Аттестация ра	Бюджет	В течение года	Директ
6	Организация дополнительно диспансеризац	Бюджет	В течение года	Директ
7	Дозаправка ог	Бюджет	Сентяб	Завхоз
8	Организация п профилактичес сопротивления проводов, каб заземл б н р удов		Сентяб	Админист профком
9	Установка про дверей на эва выходе в стол	Бюджет	В течение года	Директ
10	Проведение противопожарн		Сентяб	Завхоз

	инструктажа с обучающимися			
11	Организация у эвакуации из время ЧС.		В течение года	Админист

Список подразделений, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№	Должность	Количество медицинских осмотров
1	Директор школы	1
2	Главный бухгалтер	1
3	Сторож	1
4	Заведующая хозяйством	1
5	Уборщик служебных помещений	1
6	Бухгалтер	1
7	Контрольный	1
8	Учитель	1
9	Старший воспитатель	1
10	Воспитатель	1
11	Помощник воспитателя	1
12	Делопроизводитель	1
13	Повар	1
14	Кухонный работник	1
15	Музыкальный руководитель	1
16	Машинист по стирке белья	1
17	Калькулятор	1
18	Инструктор физкультурно-спортивной секции	1
19	Педагог-психолог	1