Принят на общем собрании работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная Каплинская школа»

12 декабря 2022 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная Каплинская школа»

на 2023-2026 годы

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации

МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И. Черноусова

**От работодателя:**

Директор

МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.О. Холод

**Отметка отдела по труду и социальному партнёрству**

**Администрации Старооскольского городского округа:**

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная Каплинская школа», представленный в лице директора Антона Олеговича Холода, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Черноусовой Инны Ивановны.

1.3.Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.4.Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5.По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.6.Стороны договорились, что Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя коллектива организации при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями федерального, областного, муниципального уровней.

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

1.8.Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

# Работодатель обязуется:

* соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальной страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

# Профсоюз как представитель работников обязуется:

* способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

# Работники обязуются:

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и обучающихся школы;
* способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников школы, учащихся и их законных представителей.

1.9. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защитой, а также моющими и обезжиривающими средствами (Приложение №2).

1.11. Стороны договорились, что представители работников (Профсоюз) имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьёй 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

# 2. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем оформляются на основе письменного договора.

Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актам, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовые договоры с работниками могут заключаться:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкции.

2.5. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон, кроме случаев сокращения классов, а также наполняемости классов.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения Профсоюза до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится в письменной форме.

2.8. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на это период для выполнения другими педагогами.

2.11. О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе Работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.15. При сокращении численности или штата не допускается увольнение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 Трудовой кодекс Российской Федерации).

2.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.17. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

2.18. Обеспечивать приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.19.Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428395/afe9c8bc93b61441d8add299564d0e4d4d3c794f/#dst100079), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

# 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса).

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, неаудиторной занятости, внеурочной деятельности, дополнительного образования детей, кружков и секций, графиком работы (сменности) и графиком отпусков, с учетом мнения Профсоюза.

3.3. Устанавливается продолжительность рабочей недели:

3.3.1.Для работников школы устанавливается следующая **продолжительность рабочей недели:**

|  |  |
| --- | --- |
| Для педагогических работников | 6 рабочих дней с одним выходным днём–воскресенье, в соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.4. настоящего договора |
| Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса, для учебно-вспомогательного персонала (лаборанты), для младшего обслуживающего персонала (на 1 ставку) | 5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье,40-часовая рабочая неделя |
| Для педагога-психолога (на 1 ставку) | 6 рабочих дней с одним выходным днём -воскресенье,36-часовая рабочая неделя |
| Для социального педагога (на1 ставку) | 6 рабочих дней с одним выходным днём– воскресенье,36-часовая рабочая неделя |
| Для секретаря, заведующего библиотекой | 5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье,40-часовая рабочая неделя |

3.3.2**.Режим ненормированного рабочего дня** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени - устанавливается для директора школы, заместителей директора, секретаря, заведующего библиотекой.

3.3.3**.Продолжительность ежедневной работы** устанавливается

|  |  |
| --- | --- |
| Для педагогических работников | В соответствии с расписанием уроков (занятий) |
| Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса | В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке |
| Для педагога-психолога (на 1 ставку) |
| Для социального педагога (на 1 ставку) |
| Для секретаря, заведующего библиотекой, младшего обслуживающего персонала | 8 часов, начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утверждённым директором школы, согласованным с профсоюзным комитетом |

3.3.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

3.3.5.Рабочее время сторожей определяется в соответствии с условиями работы школы и невозможностью соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается – один раз в год. (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (педагога дополнительного образования и других педагогических работников).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

3.6. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением Работодателя с письменного согласия работника.

3.7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.8. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий);

- дежурства по школе;

- мероприятий, предусмотренных планом работы в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию обучающихся;

- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения и органов управления образованием (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

3.10. График отпусков работников школы составляется работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.12. Работникам школы, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, отработанного по его распоряжению работниками, пользующимися дополнительными отпусками за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемены), кроме перемен, когда работники осуществляют дежурство по школе. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

3.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы по соглашению сторон может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

3.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель с учетом мнения Профсоюза может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.17. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

# 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в данной организации системой оплаты труда.

4.2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

4.2.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство методическими объединениями, выполнение обязанностей мастера, проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются Положением о распределении фонда оплаты труда школы.

4.2.2. Доплаты за совмещение профессий(должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливаются работнику Работодателем по соглашению сторон.

4.2.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах, предусмотренных трудовым законодательством. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам аттестации их рабочих мест (условий труда). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменятьсяполностью.

4.2.4. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих и поощрительных выплат, выплат социального характера определяются Положением о распределении фонда оплатытруда.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Уровень оплаты труда педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончанию учебного года и др.) сохраняется сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории.

4.4. Заработная плата выплачивается до 10 и 25 числаежемесячно.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата и другие выплаты перечисляются работнику перечислением суммы денег на личный счёт работника в банке (Сбербанк).

В случае несвоевременного перечисления денежных средств работник обязан незамедлительно сообщить об этом Работодателю.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных с. 142 Трудового кодекса РоссийскойФедерации.

4.6. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующемузаконодательству.

4.7. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.

4.8. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

4.9. Время простоя по вине Работодателя и по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

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

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

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.11.В случае нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, по болезни, при возобновлении педагогической деятельности, уходе на пенсию по окончанию учебного года, сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории.

4.1. Сохранять заработную плату работникам:

4.1.1 – за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

4.1.2 –за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (капитальный ремонт, карантин и др.);

4.1.3 – за время приостановки работы по причине несвоевременной или не полной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4 Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

4.2.1 Заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 134 ТК РФ). Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы проводится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

# 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ ИГАРАНТИИ

5.1. За педагогическими работниками образовательной организации, участвующими в проведении государственной (итоговой) аттестации в новой форме в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения государственной (итоговой) аттестации в новой форме, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года.

5.3. Работники организации, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в санатории и дома отдыха с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению. Для установления очередности при предоставлении путевок работникам создается комиссия, в состав которой включается представитель Профсоюза.

5.4. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному».

5.5. Содействует установлению единовременной выплаты членам Профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредствам прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, исходя из финансовой возможности профсоюзной организации.

# 6. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯТРУДА

* 1. **Администрация учреждения**:
     1. Обеспечивает право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).
     2. Заключает ежегодно Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива.
     3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).
     4. Обеспечивает контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
     5. Создает в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены Профсоюза (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).
     6. 3накомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно- гигиенического режима на рабочем месте, в организации.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

* + 1. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).
    2. Осуществляет перед началом учебного года проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки организации к занятиям.
    3. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.
    4. Выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Работники не финансируют расходы по охране труда.

* 1. Стороны пришли к соглашению, что **Профсоюз:**
     1. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
     2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками организации в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации.
     3. Избирает и организует работу уполномоченного (доверенное лицо) от Профсоюза по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда. Обеспечивает организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.
     4. Разрабатывает самостоятельный раздел коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемое соглашение по охране труда.
     5. Участвуют в работе по аттестации рабочих мест по условиям труда.

# 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, перечисляя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1%.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором, отраслевым соглашением.

7.4. Члены Профсоюза на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

7.5. Работодатель своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения Профсоюза и в случае их отклонения дает мотивированное заключение, предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 17 Закона «О профсоюзах»).

7.6. Члены Профсоюза включают своих представителей в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий организации по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательной организации и других коллегиальных органов организации.

7.7. Работники, члены Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения горкома профсоюза.

7.8. Увольнение по инициативе Работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – горкома профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.9. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации» подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), производится с учетом мнения Профсоюза.

7.10. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью (ст. 9, 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. Работодатель рассматривает с учетом мнения Профсоюза, следующие локальные акты:

* о графике отпусков;
* о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
* об установлении и изменениях объема учебной нагрузки(тарификации);
* об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
* о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
* о должностных обязанностях работников;
* об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
* о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
* проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально- экономические и трудовые интересы и права работников.

# 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВАПРОФСОЮЗА

Стороны пришли к соглашению, что Профсоюз берет на себя следующие обязательства:

* 1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, муниципального уровней.
  2. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в организации, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
  3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.
  4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов Профсоюза, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.
  5. Осуществлять контроль:
* за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений;
* за предоставлением Работодателем работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
* за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы ит.д.;
* за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников- членов Профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;
* за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
* за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
* за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
* за соблюдением других социально-трудовых вопросов.
  1. Обеспечивать детей членов Профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств Профсоюза.
  2. Совместно с Работодателем ходатайствовать об улучшении жилищных условий работникам образовательной организации, об оздоровлении работающих и их детей, участвовать в организации празднования Дня учителя (при наличии средств).
  3. Выделять финансовую помощь членам Профсоюза за счет средств Профсоюза (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар идр.).
  4. Осуществлять связь с членами Профсоюза — ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до 3-хлет.
  5. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами Профсоюза.

# ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.
  2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.
  4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).
  5. В течение срока, действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.
  6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
  8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная Каплинская школа»

# ПРИНЯТО

на общем собрании работников

МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа»

Протокол от 20 марта 2020 года № 1

# УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа»

А.О. Холод

Приказ от 20.03.2020 года № 28

# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

* + 1. **Общие положения**

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту

«Правила») регламентируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа» (далее по тексту

«Школа») между работниками и Школой.

Для работников Школы работодателем является МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинскаяшкола».

1. Правила составлены наосновании:

* Конституции Российской Федерации;
* Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту«Кодекс»);
* Закона Российской Федерации «Об образовании в РоссийскойФедерации»;
* Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовомдоговоре»;
* Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работниковкультуры»;
* Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательнуюдеятельность;
* Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями и дополнениями);
* Устава МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинскаяшкола»;
* Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная Каплинская школа» (новаяредакция).

1. Правилаобеспечивают:

* право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных нерабочих праздничных дней, ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска;
* равенство прав и возможностейработников;
* право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральными законами и Коллективным договором между администрациейМБОУ

«Основная общеобразовательная Каплинская школа» и работниками МБОУ «Основная общеобразовательная Каплинская школа» (далее по тексту «Коллективный договор»);

* равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* право работников и Школы на защиту своих прав иинтересов;
* право работников на защиту своего достоинства в период трудовойдеятельности;
* право на обязательное социальное страхованиеработников;
* обязанность Школы по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовыхобязанностей;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право Школы требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществуШколы;
* право работников требовать от Школы соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* право на разрешение индивидуальных коллективных трудовыхспоров.

1. В школе в соответствии со ст. 3 и 4 Кодекса запрещены дискриминация в сфере труда и принудительныйтруд.
2. Регулирование трудовых отношений осуществляется в школе путем заключения, изменения, дополнения работниками и Школой трудовых договоров, а также Коллективногодоговора.
3. Настоящие Правила распространяются на всех работников Школы, работающих по трудовомудоговору.
4. В своей деятельности Школа руководствуется законом «Об образовании в РФ», законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти, решениями органов управления образованием.
5. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса, требованиям охраны жизни и здоровьяучащихся.
6. В Школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций(объединений).
7. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются руководством Школы в пределах предоставленных ему прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

# Порядок приёма и увольненияработников

1. Трудовые отношения между работниками и Школой возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии сКодексом.

Трудовые отношения между директором и Школой возникают на основании трудового договора в результате назначения директора на должность.

1. В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором работодатель обязуется предоставлять работнику работу обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами Школы, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Школе правила внутреннего трудовогораспорядка.
2. Трудовой договор заключается в письменной форме.
3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директоромШколы.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

1. Право приема и увольнения работников имеет директор.
2. Документы, предъявляемые при заключении трудовогодоговора:

* паспорт или иной документ, удостоверяющийличность;
* трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условияхсовместительства.
* страховое свидетельство государственного пенсионногострахования;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскуюслужбу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальнойподготовки;
* справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
* личная медицинская книжка установленного образца, в которую занесены

результаты медицинского осмотра (обследования).

1. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора, содержание которого соответствует условиям заключённого трудовогодоговора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

1. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Школе правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в Школе, имеющими отношение к трудовым функциямработника.
2. При приёме на работу запрещается требовать от гражданина документы, предоставление которых не предусмотрено трудовым законодательством.
3. На всех работников Школы, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией позаполнению трудовых книжек,

утвержденной постановлением Минтруда России и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69. На работника, поступающего на работу впервые, в срок не более недели со дня приёма на работу заводится трудовая книжка, которая заполняется в присутствии работника.

1. К педагогической деятельности в Школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаютсязаконом.
2. На каждого руководителя и работника Школы ведётся личноедело. В личное дело работника входят следующиедокументы:

* внутренняя опись документовдела;
* заявление о приеме на работу или трудовойдоговор;
* копия приказа о назначении на должность,переводе;
* личная карточка работника (форма №Т-2);
* копия документа, удостоверяющеголичность;
* копия документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
* анкета;
* копия страхового свидетельства государственного пенсионногострахования;
* копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории РоссийскойФедерации;
* копия документа воинского учета (приналичии);
* копия свидетельства о повышении квалификации, профессиональной переподготовки;
* копия документа онаграждении.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется.

1. Личные дела уволенных работников хранятся в отдельной папке, согласно Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (утвержденРосархивом 06.10.2000, с изменениями от 27.10.2003). Срок хранения личных дел работников составляет 75лет.
2. Изменение трудовогодоговора.

Перевод на другую постоянную работу в Школе по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

1. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74Кодекса.
2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охранытруда;
* не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинскогоосмотра;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовымдоговором;
* по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативнымиактами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику неначисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по

своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 Кодекса.

1. Основаниями для прекращения трудового договораявляются:

* соглашение сторон (ст.78 Кодекса);
* истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала ихпрекращения;
* расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80Кодекса);
* расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81Кодекса);
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу(должность);
* отказ работника от продолжения работы в связи с существенными изменениями условий трудового договора (ст. 73Кодекса);
* отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72Кодекса);
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83Кодекса);
* нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84Кодекса).

1. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета Школы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РоссийскойФедерации.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Школы по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

* повторное в течение года грубое нарушение уставаШколы;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностьюучащегося;
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

1. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации Школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другуюработу.
2. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляетсяприказом. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день егоработы.

# III. Основные права и обязанностиработников

1. **Работник имеет правона:**
   * заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и наусловиях, установленных Кодексом, иными федеральнымизаконами;
   * предоставление ему работы, обусловленной трудовымдоговором;
   * рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Школы, и безопасноститруда;
   * своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненнойработы;
   * сокращенную продолжительность рабочеговремени;
   * дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в тригода;
   * ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РоссийскойФедерации;
   * длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфереобразования;
   * досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
   * предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищногофонда;
   * обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
   * иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РоссийскойФедерации.
2. При исполнении профессиональных обязанностей **педагогическийработник**

# имеет право:

* на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины(модуля);
* на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством обобразовании;
* на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательныхпрограмм;
* на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедренииинноваций;
* на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальным нормативным актом Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности вШколе;
* на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативнымиактами;
* на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставомШколы;
* на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественныеорганизации;
* на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РоссийскойФедерации;
* на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательныхотношений;
* на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическихработников.

# Работникобязан:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовымдоговором;
* соблюдать правила внутреннего трудовогораспорядка;
* соблюдать трудовуюдисциплину;
* выполнять установленные нормы труда (ст.21 ТКРФ);
* соблюдать устав Школы, правила внутреннего трудовогораспорядка;
* строго выполнять учебный план и режим работы Школы, распоряжения руководства Школы;
* осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочейпрограммой;
* соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональнойэтики;
* уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
* развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образажизни;
* применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения ивоспитания;
* учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскимиорганизациями;
* систематически повышать свой профессиональныйуровень;
* проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством обобразовании;
* проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлениюРаботодателя;
* проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охранытруда;
* содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправномсостоянии;
* соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* беречь и укреплять собственность Школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение кимуществу.

1. Педагогические работники Школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Школы обязаны немедленно сообщатьруководству.
2. Педагогический работник Школы не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогическогоработника.
3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, дляагитации,

пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РоссийскойФедерации.

1. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральнымизаконами.
2. Приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, а также выполнение других образовательныхфункций.

# IV. Основные права и обязанностиШколы

1. **Школа имеетправо:**

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральнымизаконами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективныедоговоры;
* поощрять работников за добросовестный, эффективныйтруд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядкаШколы;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральнымизаконами;
* принимать локальные нормативныеакты.

# Школаобязана:

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовыхдоговоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовымдоговором;
* обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и приспособлений, а также нормативные запасы расходных материалов и канцелярскихпринадлежностей;
* создавать условия для роста производительности труда путем внедрения инновационныхтехнологий;
* производить оплату труда, обеспечивая материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, выплачивать заработную плату в установленные сроки согласно условиям коллективного договора, трудовыхдоговоров;
* обеспечивать соблюдение трудовой и производственнойдисциплины;
* соблюдать трудовое законодательство и правила охранытруда;
* улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;
* принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма работниковшколы;
* создавать условия для совершенствования образовательного процесса, научной организации труда, повышения культурытруда;
* организовывать изучение, распространение и внедрение актуального педагогического опыта работников школы и других трудовыхколлективов;
* обеспечивать систематическое повышение работниками Школы теоретического уровня и деловойквалификации;
* проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
* обеспечивать сохранность имущества Школы, сотрудников иобучающихся;
* организовывать горячее питание обучающихся и сотрудниковШколы;
* чутко относиться к повседневным нуждам работников Школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовыхусловий;
* создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении Школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
* своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятыхмерах.

1. Руководство Школы несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых Школой. Обо всех случаях детского травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.
2. Руководство школы обеспечивает строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины совместно с профсоюзным комитетом, а также с учётом полномочий трудовогоколлектива.

# V. Рабочеевремя

1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Школе не можетпревышать

**40 часов** внеделю.

* 1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более **36 часов** внеделю.

**36-часовая** продолжительность рабочего времени в неделю установлена:

* педагогу-психологу;
* социальномупедагогу;
* педагогу-организатору.
  1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогическойработы):

# 18 часов в неделю:

-учителям 1-9 классов;

* педагогам дополнительногообразования.

1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом Школы с учетом соответствующих санитарно- эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

1. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу,требующаязатратрабочеговремени,котороенеконкретизированопоколичеству

часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

* выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательнойпрограммой;
* организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинскимзаключением;
* время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовыхусловий;
* периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебногозанятия;
* выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами идр.).

8. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой целипомещении.
2. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочимвременем.
3. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленномпорядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

1. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.
2. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальныхзнаний.
3. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера.
4. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационнойработе.
5. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласияработников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором.

1. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходнымднём.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

1. Начало учебных занятий – 9.00 часов.
2. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы по согласованию с профсоюзной организацией и настоящимиПравилами.
3. Работники школы обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.
4. Руководство школы обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы путем ведения табеля учета использования рабочего времени. Ведение табеля поручается приказом директора одному из заместителейдиректора.
5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается руководством Школы по согласованию с профсоюзнымкомитетом.

В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приёма пищи.

1. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работниковшколыкдежурствупошколеввыходныеипраздничныеднидопускаетсяв

исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы и по приказу директора.

1. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очереднымотпуском.
2. Запрещается привлекать к дежурству по школе и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12лет.
3. Для работников школы, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневноевремя.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

# VI. Времяотдыха

1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своемуусмотрению.
2. Виды отдыха вшколе:

* выходные дни (еженедельный непрерывныйотдых);
* нерабочие праздничныедни;
* отпуска.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч.

1. В школе установлен один выходной день в неделю (еженедельный непрерывный отдых) в воскресенье, сторожевой службе предоставляются выходные дни пографикам.
2. Нерабочие праздничныедни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы; 12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

1. Отпуска.
   1. Работникам школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднегозаработка.
   2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам школы продолжительностью 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании Коллективногодоговора.
   3. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемыхотпусках»).
   4. Педагогический работник школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одногогода.
   5. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы вшколе.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

* 1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным директором школы по согласованию с представительным органом работников. Присоставлении графика учитываются интересы школы,личные

интересы работников и возможности для их отдыха. Конкретный период предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и директором школы, который обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графикомсрока.

* 1. Отпуска педагогическим работникам школы в основном предоставляются в период летнихканикул.
  2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору школы оформляется приказом органа управления образованием, другим работникам – приказом директора.
  3. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарныхдней.
  4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неис- пользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочийгод.
  5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежнойкомпенсацией.
  6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашениюсторон.
  7. При увольнении работнику выплачивается денежнаякомпенсация.

# VII. Учебнаянагрузка

1. При заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а школа на все время действия трудового договора обязана обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебнойнагрузки.
2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленныхслучаев).
3. Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует, либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя Школы при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе школы допускается только в определенныхслучаях.
4. Учителям устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебнойнагрузки.
5. Учебная нагрузка учителя на учебный год не имеет ограничения верхним пределом, так как в Типовом положении об общеобразовательном учреждении не предусматривается случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении учителям учебнойнагрузки.
6. Объем учебной нагрузки учителям школы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы вШколе.
7. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количестваклассов.
9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, длякоторыхшкола является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.
10. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.
11. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации школы только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количестваклассов.
12. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя школы при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласиюсторон.
13. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителю устанавливается на общих основаниях объем учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующемотпуске.
14. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующихслучаях:

* учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культурыучителям-специалистам;

1. Передача преподавания в начальных классах других предметов без согласия учителей начальных классов недопускается.
2. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю для учителей 1-9 классов) осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзнойорганизации.

# VIII. Ограничения в деятельности работниковшколы

Педагогическим и другим работкам школы запрещается:

1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и графикработы.
2. Отменять проведение уроков, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) междуними.
3. Удалять обучающихся с уроков(занятий).
4. Курить в помещениях и на территориишколы.
5. Освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работышколы.
6. Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественнымделам.
7. Проводить учебные занятия без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся иликласса.
8. Посторонние лица могут присутствовать на уроке только с разрешения директора школы или его заместителей и с согласияучителя.
9. Взаимоотношения между всеми участниками образовательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогическойэтики.

# IX. Учебная деятельность

1. Расписание уроков составляется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, оговоренных в СанПиН2.4.2.2821-10.
2. Расписание занятий утверждается директором школы по согласованию с профсоюзнымкомитетом.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется свободный от уроков один день в неделю для выполнения методической работы и повышения квалификации.

1. Отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, факультативов, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и обучающихся без согласования с руководством не допускается.
2. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса учитель должен заранее сообщить руководству школы о своей неявке на работу по уважительнойпричине.
3. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске уроков по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять все меры для ликвидации отставания выполнении учебного плана, а руководство обязано предоставить возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.
4. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, учащиеся – за 10 минут. Учитель и учащиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем руководства, учителя, классногоруководителя.
5. Время урока должно использоваться рационально. Не допускается отвлечение на посторонние темы.
6. Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровьеобучающихся.
7. На классного руководителя возлагается ответственность за оформление школьной документацией: личного дела обучающегося, классногожурнала.
8. Классный журнал (в том числе электронный журнал) заполняется каждым учителем согласно Положения о ведении классного журнала и имеющейся в нем инструкции. Нарушения положения о ведении классного журнала является нарушением трудовойдисциплины.
9. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочегоместа.
10. Закрепление рабочих мест за каждым обучающимся в классной аудитории - компетенция классного руководителя по согласованию с родителями (законными представителями) и согласно рекомендациям школьноговрача.
11. Отметки, полученные учащимся за работу во время урока, учитель обязан выставить в дневник учащегося и в классный журнал ( в том числе электронный).
12. Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину их отсутствия и докладывать об этом руководствуШколы.

# X. Внеклассная и внешкольнаядеятельность

1. Организует и координирует воспитательную работу в школе заместитель директора, курирующий воспитательную работу вшколе.
2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.
3. Классное руководство распределяется администрацией школы, исходя из интересов Школы и производственной необходимости, с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.
4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационнойхарактеристике.
5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы Школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работыШколы.
6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся, планом и возможностямиШколы.
7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях (кроме классного часа) не являетсяобязательным.
8. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Факультативы, кружки, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингентаобучающихся.
9. Для проведения воспитательной работы предусматривается классный час, проведение и посещение которого обязательно.
10. Классный руководитель обязан своевременно информировать руководство школы о переносе или отмене классногочаса.
11. В целях обеспечения четкой организации проведения досуговых мероприятий (дискотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом работы Школы и годовым планом классного руководителя, недопускается.
12. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий.
13. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся его класса,обязательно.
14. При проведении внеклассных и внешкольных мероприятий классный руководитель несет ответственность за жизнь и здоровьедетей.

# XI. Поощрения за успехи вработе

1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие мерыпоощрения:

а) объявление благодарности;

б) награждение почетными грамотами;

в) представление к званию «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

1. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственнымнаградам.
2. В школе могут применяться и другиепоощрения.
3. Поощрение, предусмотренное подпунктом «а» настоящего пункта, применяется руководством по согласованию с профсоюзным комитетомшколы.
4. Поощрения, предусмотренные пунктами «б» и «в» применяются вышестоящими органами управления образованием и отраслевым профсоюзным комитетом и по совместному представлению руководства и профсоюзного комитета школы.
5. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетныхзваний.
6. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулированиятруда.
7. Приказ директора о поощрении объявляется работнику под роспись, заносится в трудовую книжку на страницу «О поощрениях» и доводится до сведения всего коллектива школы.
8. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудовогоколлектива.

# XII. Ответственность за нарушение трудовойдисциплины

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей трудовым договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующимзаконодательством.
2. За нарушение трудовой дисциплины руководство Школы имеет право применяет следующие дисциплинарныевзыскания:

а) замечание; б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

1. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарноевзыскание;
* неоднократное грубое нарушение работником трудовыхобязанностей:
* прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления руководства школы и отсутствия оправдательного документа (без уважительныхпричин);
* появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсическогоопьянения;
* в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательныхфункций.
2. Приказ директора Школы о применении дисциплинарные взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считаявремени

отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

1. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарноговзыскания.
2. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовыхспоров.
3. Дисциплинарные взыскания руководство Школы может наложить на работника не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитеташколы.
4. Руководство Школы за каждый дисциплинарный проступок на работника может наложить только одно дисциплинарноевзыскание.
5. Работник Школы считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения предыдущего дисциплинарного взыскания он не подвергался новому дисциплинарномувзысканию.
6. По просьбе самого работника Школы, по ходатайству профсоюзного комитета или по собственной инициативе директор Школы может снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня егоприменения.
7. Дисциплинарные взыскания на директора Школы накладываются представительным органом управления образованием, который имеет право их назначать иувольнять.
8. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзногооргана.
9. Помимо причин, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники школы могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) без согласования с профсоюзной организациейза:

* повторное в течение года грубое нарушение Уставашколы;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностьюучащихся;
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

1. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах к работнику неприменяются.

# XIII. Обеспечение прав работников на охранутруда

1. **Каждый работник имеетправо:**

* на рабочее место, соответствующее требованиям охранытруда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральнымзаконом;
* получение достоверной информации от Школы, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственныхфакторов;
* отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такойопасности;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средствШколы;
* запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля засоблюдением законодательства отруде

и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;

* обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, кШколе;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессиональногозаболевания;
* внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра(обследования).

# Обязанности Школы по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Школа обязанаобеспечить:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, материально- технического оборудования и технических средств обучения, применяемых в образовательномпроцессе,
* применение средств индивидуальной и коллективной защитыработников;
* соответствующие требования охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочемместе;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемовработ;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охранетруда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочихместах;
* проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда вшколе;
* в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров(обследований);
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинскихпротивопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся имкомпенсациях;
* предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своихполномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первойпомощи;
* расследование и учет в установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев во время образовательногопроцесса;
* беспрепятственный допуск в Школу должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля засоблюдением

трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Школе и расследования несчастных случаев во время образовательного процесса;

* выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом, иными законамисроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев во время образовательногопроцесса;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение инструкций по охране труда дляработников;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельностиШколы.

З. Все работники Школы, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Школе осуществляется на основании Коллективного договора.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охранытруда.

# XIV. Материальная ответственность сторон трудовогодоговора

1. Сторона трудового договора (Школа или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральнымизаконами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

1. Обязанность Школы возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает врезультате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другуюработу;
* отказа Школы от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежнейработе;
* задержки Школой выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольненияработника;
* других случаев, предусмотренных федеральнымизаконами.

1. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяютсясудом.
2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом·или иными федеральнымизаконами.

5. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

* когда в соответствии с Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Школе при исполнении работником трудовыхобязанностей;
* недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовомудокументу;
* умышленного причиненияущерба;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности,т.е.

о возмещении Школе причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

# XV. Особенности регулирования труда женщин, лиц ссемейными

**обязанностями**

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для нихнормы.
2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законамиразмере.
3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трехлет.
4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные nepepывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минуткаждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

1. При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ и Коллективнымдоговором.

# XVI. Заключительные положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.

Приложение № 2

# ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей,**

**накоторых для устранения загрязнений кожных покровов бесплатно выдается мыло и другие очистители кожи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессий  и должностей | Норма выдачи |
| 1 | Уборщица служебных помещений | Мыло – 200г. на 1 чел. вмесяц  СМС – 1 пачка в месяц начел. |
| 2 | Уборщица служебных помещений (при работе, связанной с обслуживанием мест общего  пользования) | Мыло – 200 г. на 1 чел. в месяц СМС – 1 пачка в месяц на чел.  Дез. средство – 1 пачка в месяц на 1 чел |
| 3 | Дворник | Мыло – 200г. на 1 чел. в месяц |
| 4 | Лаборант кабинета химии | Мыло – 200г. на 1 чел. в месяц |
| 5 | Учитель технического труда | Мыло – 200г. на 1 чел. в месяц |
| 6 | Гардеробщица | Мыло – 200г. на 1 чел. в месяц |
| 7 | Библиотекарь | Мыло – 200г. на 1 чел. в месяц |

Приложение № 3

# ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, на которых, в связи с условиями труда выдается бесплатно по нормам спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  профессии, должности | Видспецодежды,  спецобувииСИЗ | Норма выдачи |
| 1 | Учитель химии | Халат б/п | 1 раз в 12 мес. |
| 2 | Зав. хозяйством | Халат б/п | 1 раз в 12 мес. |
| 3 | Уборщица служебных  помещений | Халат б/п  Перчатки резиновые | 1 раз в 12 мес.  1 раз в 2 мес. |
| 4 | Дворник | Халат б/п  Рукавицы Куртка ватная | 1 раз в 12 мес.  1 раз в 2мес.  1 раз в 3года |
| 5 | Зав. библиотекой | Халат х/б | 1 раз в 12 мес. |
| 6 | Лаборант химии | Халат х/б  Очки защитные Перчатки резиновые  Фартук резиновый | 1 раз в 12 мес.  1 раз в 3года  1 раз в 2мес.  1 раз в 12 мес. |
| 7 | Лаборант физики | Халат х/б Перчатки диэлектрические  Боты диэлектрические | 1 раз в 12мес.  1 раз в 12мес.  1 раз в 3 года |
| 8 | Гардеробщица | Халат х/б | 1 раз в 12 мес. |
| 9 | Учитель технологии | Халатх/б  Рукавицы | 1 раз в 12 мес.  1 раз в 2 мес. |
| 10 | Уборщица служебных помещений, готовящая раствор хлорсодержащих препаратов | Халат х/б  Фартук резиновый Перчатки резиновые Респиратор  Очки защитные | 1 раз в 12мес.  1 раз в 12мес.  1 раз в 2мес.  1 раз в 3года  1 раз в 3года |