

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

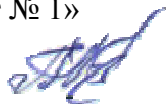
краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Железногорская школа-интернат № 1»

---

на 2018 – 2021 год (ы)

### От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации краевого государственного  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Железногорская школа-  
интернат № 1»



Л.И.Горлушкина

### От работодателя:

Директор  
краевого государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Железногорская школа-интернат № 1»



О.И.Ольхина

Красноярский край  
ЗАТО Железногорск  
г. Железногорск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Железнодорожная школа-интернат № 1» (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — директора Ольхиной Оксаны Игоревны;
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) Горлушкиной Людмилы Ивановны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

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

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка (*ПРИЛОЖЕНИЕ №1*);

2) соглашение по охране труда (*ПРИЛОЖЕНИЕ №2*);

3) положение о КТС (*ПРИЛОЖЕНИЕ №3*);

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (*ПОЛОЖЕНИЕ №4, ПОЛОЖЕНИЕ №5*);

5) другие локальные акты (*ПРИЛОЖЕНИЕ №6*).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профсоюз:

— учет мнения профсоюза;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно в мае стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения профсоюза.

Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также 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 данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях,

предусмотренных в *приложении №1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ) (*приложение №1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не



конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной образовательной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (или Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ. *(Приложение №5)*;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ *(Приложение №6)*.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ;

- работникам в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- работникам для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- работникам в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.13.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня и членам профсоюза - 1 календарный день.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края.

6.2. Оплата труда библиотечных работников образовательных организаций производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 25 числа текущего месяца.

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих

эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.7. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.8. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.12. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.13. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

6.14. Наполняемость классов, не должна превышать 15 человек в соответствии с п. 18 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013г. № 1015 и считается предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе) за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты). Размер такой доплаты организация определяет по согласованию с выборным представительным органом работников образовательной организации, что устанавливается коллективным договором.

## **VII Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в образовательной организации общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данной образовательной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией образовательной организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам образовательной организации в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 0 рублей в сутки;

- расходов на выплату суточных - в размере 200 рублей по Красноярскому краю, за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*Приложение №2*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств образовательной организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.7. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет средств работодателя, а также устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Разработать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

8.16. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, профсоюзным инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011года (ред. от 05.12.2014))

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.20. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства.

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации.

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций».

- готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю выполнения требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся к действиям при возникновении пожара.

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.



- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и обрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также принадлежащие работодателю помещения для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте образовательной организации для размещения информации профсоюза.

9.13. Работодатель включает профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **Х. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

## **XI. Контроль выполнения коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (уполномоченный орган).

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются на профсоюзном собрании о его выполнении.

11.3. Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.


11.4. Предоставляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроль выполнения условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.


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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1  
к коллективному договору

<b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель первичной профсоюзной организации краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Железногорская школа № 1»	<b>УТВЕРЖДАЮ:</b> Директор краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Железногорская школа № 1»
 _____ Л.И.Горлушкина	 _____ О.И.Ольхина
от « _____ » _____ 20 _____ г.	от « _____ » _____ 20 _____ г.



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Железногорская школа № 1»

## **I. Общие положения**

1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст.189 ТК РФ).

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка КГБОУ «Железнодорожная школа № 1» (далее – образовательная организация) призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива, способствовать укреплению дисциплины, улучшению качества образовательной деятельности, повышению организации труда.

1.4. Эффективный добросовестный труд, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу, находящемуся в распоряжении образовательной организации, высокое качество работы, повышение профессионального мастерства – обязанность всех работников образовательной организации.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации утверждаются директором с учётом мнения представительного органа работников - профсоюзной организации. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

## **II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ).

2.1.3. Работники реализуют свое право на трудовые отношения в образовательной организации путем заключения Трудового договора.

2.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр хранится у работодателя, другой – у работника.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора образовательной организации на основании письменного Трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.6. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора - шести месяцев. Условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст.70 ТК РФ).

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (например: электрик – допуск к работе; водитель – водительское удостоверение и т.д.);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.1.8. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или медицинским показанием (ст.331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и

достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.9. Срочный трудовой договор может быть заключён (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности образовательной организации и имеющих временный характер;

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной периодом времени работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор определяется соглашением сторон. При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.1.10. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с заместителями директора;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.1.11. На всех основных работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки (ст.66 ТК РФ).

2.1.12. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении,



перевод, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в образовательной организации в течение 75 лет.

2.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.1.14. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана провести с работником вводный инструктаж по технике безопасности, правилам противопожарной безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда.

## **2.2. Отказ в приеме на работу:**

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции образовательной организации.

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд (ст.64 ТК РФ).

## **2.3. Перевод на другую работу. Перемещение:**

2.3.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением чрезвычайных ситуаций и случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст.72.1, ст.72.2 ТК РФ).

2.3.2. Не требуется согласия от работника на перемещение его в образовательной организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.3.2. Перевод на другую работу в пределах образовательной организации оформляется приказом директора образовательной организации, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.3. Допускается временный перевод работника на срок до одного года, а в случае замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

2.3.4. При переводах, осуществляемых в чрезвычайных ситуациях и случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **2.4. Отстранение от работы:**

2.4.1. Основаниями для отстранения (недопущения к работе) от работы работника образовательной организации являются (ст.76 ТК РФ):

- появление работника в образовательной организации в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника образовательной организации (права на управление транспортным средством для водителя автомобиля, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу в образовательной организации как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.2. Директор образовательной организации отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе в образовательной организации.

2.4.3. В период отстранения от работы в образовательной организации заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.4. В случаях отстранения от работы работника образовательной организации, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, работнику образовательной организации производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

#### **2.4. Увольнение работника:**

2.5.1. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены статьей 77 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя предусмотрено ст. 81, 336 ТК РФ.

2.5.2. В связи с изменениями в организации работы образовательной организации и организации труда в образовательной организации (изменения количества классов, учебного плана, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмены неполного рабочего времени, установление или отмены дополнительных видов работы (воспитателя, заведование кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

2.5.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию образовательной организации

письменно за 2 недели (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация образовательной организации может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.5.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.5.5. Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

2.5.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ст. 81 п. 2 (сокращение численности или штата работников организации), п. 3 (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), п. 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением штата работников образовательной организации проводится директором образовательной организации с учетом мотивированного мнения выборной первичной профсоюзной организации в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ.

2.5.7. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении и сделать запись в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора в точном соответствии с формулированными ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, пункт (ст. 66 ТК РФ);
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

2.5.8. Днем увольнения считается последний день работы (ст. 77 ТК РФ).

2.5.9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, осуществляется на основании ст. 83 ТК РФ.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность администрации образовательной организации**

#### **3.1. Администрация образовательной организации имеет право:**

3.1.1. Устанавливать структуру управления образовательной организации, персоналом и самостоятельно принимать решения в пределах полномочий, установленных ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»), Уставом образовательной организации.

3.1.2. Осуществлять подбор, прием и расстановку кадров; формировать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы по всем категориям персонала; заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

3.1.3. Принимать локальные нормативные акты, перечисленные в Уставе образовательной организации, в том числе регламентирующие планирование и организацию образовательной деятельности, обеспечение режима и жизнедеятельности образовательной организации.

3.1.4. Устанавливать ставки заработной платы в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также устанавливать размеры доплат, надбавок, премий к должностным окладам (ставкам) всех категорий работников на основе «Положения об оплате труда» (ст. 135 ТК РФ).

3.1.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Разрабатывать и утверждать, как составную часть коллективного договора, с учетом мнения профсоюза образовательной организации «Положение об оплате труда» (ст. 22 ТК РФ).

3.1.6. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.1.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, должностных инструкций, правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, норм СанПиНа, бережного отношения к имуществу образовательной организации, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 22 ТК РФ).

3.1.8. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами и правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 22, ст.192 ТК РФ).

3.1.9. Разрабатывать и утверждать учебный план, программы учебных курсов и дисциплин, расписание учебных занятий и графиков работы.

3.1.10. Вносить временные изменения в расписания занятий и графики работы в связи с болезнью педагогических и иных работников образовательной организации либо проведением мероприятий различного уровня.

3.1.11. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график очередных отпусков с учетом мнения профсоюза.

3.1.12. Осуществлять контроль деятельности учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

### **3.2. Администрация образовательной организации обязана:**

3.2.1. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, законодательства Красноярского края, Устава образовательной организации, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров.

3.2.2. Обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка для всех категорий работников в соответствии со ст.22 ТК РФ, Уставом образовательной организации и другими нормативными актами (ст. 190 ТК РФ).

3.2.3. Создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

3.2.4. Требовать соблюдения работниками образовательной организации правил внутреннего трудового распорядка.

3.2.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Определять должностные инструкции в соответствии с трудовыми функциями работников, обеспечивать эффективную деятельность образовательной организации, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности образовательной организации.

3.2.6. Обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.2.7. Обеспечивать безопасные условия обучения обучающимся и безопасные условия работникам образовательной организации, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.8. Доводить до работников и обучающихся требования производственной санитарии, правила охраны труда и техники безопасности, а также регулярно контролировать знания и соблюдения ими этих требований.

3.2.9. Обеспечивать сохранность, содержание в надлежащем состоянии закрепленного за образовательной организацией недвижимого имущества.

3.2.10. Содействовать деятельности органов самоуправления образовательной организации.

3.2.11. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в образовательной организации.

3.2.12. Организовывать обработку персональных данных работников образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.13. Планировать, координировать и контролировать работу педагогических и других работников образовательной организации. Своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам за месяц до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

3.2.14. Обеспечивать выполнение образовательной организацией предусмотренных лицензией условий образовательной деятельности и реализацию в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком образовательного процесса.

3.2.15. Осуществлять совместно с органом самоуправления образовательной организации разработку, утверждение и реализацию программы развития образовательной организации, учебных планов, программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков и других локальных актов в соответствии с Уставом образовательной организации.

3.2.16. Принимать меры по обеспечению образовательной организации квалифицированными педагогическими работниками, создавать условия для повышения их квалификации и педагогического мастерства, определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки педагогических работников.

3.2.17. Формировать контингент обучающихся в соответствии с требованиями законодательства в области образования, требованиями СанПин.

3.2.18. Своевременно предоставлять отпуск работникам образовательной организации в соответствии с графиком, утвержденным директором образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

3.2.19. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.

3.2.20. Своевременно рассматривать предложение работников, направленные на улучшение деятельности образовательной организации, стимулировать и поощрять лучших работников.

3.2.21. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся. Обеспечивать проведение исследований и

учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями ТК РФ.

3.2.22. Осуществлять социальные, пенсионные, медицинские и иные виды обязательного страхования работников, установленные федеральными законами.

3.2.23. Выполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации, коллективным договором, соглашениями и договорами.

### **3.3. Ответственность администрации образовательной организации (ст. 28 273-ФЗ «Об образовании в РФ»):**

Администрация несет ответственность:

3.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к ее компетенции.

3.3.2. За реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников, а также за жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации.

3.3.3. За нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся образовательной организации, нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных нарушениях.

## **IV. Основные права, обязанности и ответственность работников образовательной организации**

**(ст. 21 ТК РФ, ст. ст. 46, 47, 48, 79 273-ФЗ «Об образовании в РФ»)**

### **4.1. Работник имеет право:**

4.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

4.1.5. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.9. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.10. На участие в управлении образовательной организации, предусмотренным Уставом образовательной организации, коллективным договором и иными федеральными законами.

4.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.14. На обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4.2. Педагогический работник, кроме вышеперечисленных прав, имеет право:**

4.2.1. На занятие педагогической деятельностью в образовательной организации при наличии у педагогического работника среднего профессионального или высшего образования и отвечающего квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, а также владеющего специальными педагогическими подходами и методами обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4.2.2. На свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.2.3. На свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

4.2.4. На творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

4.2.5. На выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.2.6. На участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

4.2.7. На участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом образовательной организацией.

4.2.8. На участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.

4.2.9. На обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.10. На прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.2.11. На социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также другими нормативными правовыми актами.

4.2.12. Иные права, установленные законодательством РФ.

### **4.3. Работник образовательной организации обязан:**

4.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать требования Устава образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

4.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для выполнения порученного дела, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации образовательной организации.

4.3.3. Выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.3.4. Бережно относиться к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

4.3.5. Незамедлительно сообщать директору образовательной организации, либо заместителям директора о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.3.6. Ежегодно в установленные сроки проходить периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.4. Педагогический работник образовательной организации, кроме вышеперечисленных обязанностей, обязан:

4.4.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, в полном объеме обеспечивать реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин в соответствии с утвержденной рабочей программой.

4.4.2. Соблюдать правовые, нравственные, этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.4.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

4.4.4. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.4.5. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

4.4.6. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.4.7. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.4.8. При необходимости получить дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

4.4.9. Предоставлять по запросу администрации образовательной организации для контроля и внесения корректив рабочую документацию (положения, планы, программы, рабочие материалы, контрольные работы и т.д.).

4.4.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию образовательной организации.

4.4.11. Приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию (для учителей).



4.4.12. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.4.13. Присутствовать на всех общешкольных совещаниях (педагогических советах, совещаниях при директоре, производственных совещаниях, совещаниях объединений и т.д.), предусмотренных учебным планом, а также на внеплановых совещаниях по распоряжению директора образовательной организации.

4.4.14. Осуществлять учебную, воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися образовательной организации.

4.4.15. Проводить классные родительские собрания не реже 1 раза в четверть. Еженедельно проверять выставление оценок в дневниках обучающихся (для классных руководителей, воспитателей).

4.4.16. Соблюдать график дежурства в образовательной организации, прививая обучающимся навыки бережного отношения к имуществу образовательной организации, соблюдения правил личной гигиены, техники безопасности, пожарной безопасности и правил поведения обучающихся в образовательной организации.

4.4.17. В случае неявки на работу по болезни или других форс-мажорных обстоятельств в максимально сжатые сроки известить администрацию образовательной организации, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.4.18. Следить за распоряжениями и приказами администрации, изменениями, вносимыми в расписание занятий и график работы. Выполнять распоряжения, приказы директора образовательной организации, обязательные для исполнения всеми работниками образовательной организации.

4.4.19. Проводить вводный инструктаж по охране жизни и здоровья обучающихся, оформлять проведение инструктажа в журнале.

4.4.20. Проводить профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости обучающихся образовательной организации.

4.5. Педагогическим и другим работникам образовательной организации запрещается:

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

4.5.2. Изменять по своему усмотрению расписание занятий, продолжительность урока, перемен и график работы.

4.5.3. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

4.5.4. Отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

4.5.5. Отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательной организации.

4.5.6. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5.3. Курить в помещении и на территории образовательной организации.

4.5.4. Удалять обучающихся с уроков, занятий.

4.6. Ответственность работника образовательной организации:

4.6.1. За нарушение Трудового Законодательства, предусмотренного Трудовым Кодексом РФ.

4.6.2. Материальная ответственность за ущерб, причиненный образовательной организации (ст. 238, ст. 239, ст. 242, ст. 243 ТК РФ).

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

- когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6.3. Гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность в порядке, установленном федеральными законами.

4.6.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками образовательной организации обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.3. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

5.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

5.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущим преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, подготовительной, организационной, диагностической работы;

- работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых для обучающихся образовательной организации;

- организацию и проведение консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- 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-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации 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.

График дежурств составляется на месяц, утверждается директором. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, 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 образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в образовательной организации, педагоги могут привлекаться администрацией образовательной организации к педагогической, организационной, методической и другой работе (по согласованию с администрацией) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

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.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется графиками работ с указанием их характера.

5.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация 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.

5.10. Работа, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день) (ст. 97, ст.99, ст.101 ТК РФ).

5.11. Директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора по лечебно-оздоровительной работе устанавливается ненормированный рабочий день.

5.12. В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя, которая определяется образовательной организацией самостоятельно согласно реализуемому учебному плану, с одним выходным днем - воскресенье.

Учебные занятия в образовательной организации проводятся в одну смену: начало занятий в 08.30 часов, заканчиваются согласно расписанию.

График работы педагога-библиотекаря образовательной организации устанавливается директором образовательной организации и должен быть удобен для обучающихся.

Воспитатели групп продленного дня работают в режиме нормативного рабочего дня согласно графику работы, составляемому заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни сторожей определяется графиком сменности, составляемым заместителем директора по административно-хозяйственной работе.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.13. Для работников образовательной организации, чья деятельность связана с обслуживанием учебного процесса, устанавливается пятидневная рабочая неделя (специалист по кадрам, делопроизводитель, кладовщик), с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.14. Расписание и графики работы составляются администрацией образовательной организации, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.15. Расписание и графики работы утверждаются директором образовательной организации и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под расписку и вывешиваются на видном месте.

5.16. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество часов по учебному плану, учебной программе.

5.17. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор образовательной организации до ухода работника в отпуск. Директор образовательной организации обязан довести до сведения работника новую учебную нагрузку под его личную подпись не позднее, чем за месяц до начала отпуска.

5.18. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, кроме работников, работающих по отдельным графикам, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.20. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.21. Общие собрания, совещания, заседания педагогического совета, заседания методических объединений не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа.

5.22. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, ст.115 ТК РФ).

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков предоставляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.23. Согласно Постановлению Правительства от 1 октября 2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» устанавливается следующая продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска:

- директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, учителям, учителю — дефектологу, учителю-логопеду, воспитателям, педагогу-библиотекарю, преподавателю - организатору (основ безопасности жизнедеятельности), педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу дополнительного образования, тьютору - 56 календарных дней.

5.24. Согласно Закону РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», ст.116 ТК РФ всем работникам образовательной организации предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

5.25. Предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ст. 335 ТК РФ, учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

5.26. Предоставляется работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

5.27. Всем работникам продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, определяемый работодателем с учетом пожелания работников, осуществляется в следующих случаях (ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательной организации.

5.28. По соглашению между работником и директором образовательной организации ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.29. Отзыв работников из отпуска допускается только с его согласия.

5.30. Предоставляется работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ;
- работникам в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- работникам для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работникам в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.31. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, директор образовательной организации предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней; на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам-слушателям – подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов, - 15 календарных дней в учебном году;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.32. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, директор школы-интерната предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней; на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.33. Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст.117 ТК РФ).

5.34. Администрация организует учет явки на работу и ухода с работы всех работников образовательной организации (ст. 94 ТК РФ).

5.35. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Заработная плата работников образовательной организации включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

6.2. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации.

6.2.1. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

6.2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательной организации



могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

6.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательной организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

6.3. Выплаты компенсационного характера.

6.3.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
- районный коэффициент – в соответствии с действующим законодательством;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в соответствии с действующим законодательством;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время без учета повышающих коэффициентов. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

6.3.2. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) – 20%;
- медицинским работникам за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) – 15%;
- руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – 15%;

– педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях – 20%;

– выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях – 20%;

– за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) – 15%

#### 6.4. Выплаты стимулирующего характера.

6.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников образовательной организации за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.4.2. Установление стимулирующих выплат в образовательной организации осуществляется на основе коллективного договора, Положения об оплате труда работников школы-интерната, утверждаемого директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа.

6.4.3. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, либо раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором образовательной организации.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

6.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается на основании приказа Учредителя исходя из среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала образовательной организации. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем образовательной организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Руководителю и заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности образовательной организации для руководителя и заместителей руководителя определяются согласно Положению об оплате труда работников образовательной организации.

6.8. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

## **VII. Единовременная материальная помощь.**

7.1. Работникам образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации оказывается по решению директора образовательной организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому из вышеуказанных оснований.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам образовательной организации производится на основании приказа директора образовательной организации с учетом положений настоящего раздела.

## **VIII. Поощрения за труд**

8.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- а) объявление благодарности;
- б) материальное поощрение (премия);
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званиям лучшего по профессии, «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Красноярского края», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и др.

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

8.3. Поощрения производятся администрацией образовательной организации по представлению директора, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, директора.

8.4. Поощрения объявляются приказом директора образовательной организации, запись о награждениях вносится в трудовую книжку.

## **IX. Трудовая дисциплина.**

9.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенными в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, настоящими Правилами, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами образовательной организации (ст.189 ТК РФ).

9.2. Трудовой распорядок образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

Администрация образовательной организации обязана в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ).

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

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

9.4. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

- а) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

9.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст.193 ТК РФ)

9.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст.193 ТК РФ).

9.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

9.9. До применения дисциплинарного взыскания администрация обязана затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт(ст.193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

9.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

9.12. Директор образовательной организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.193 ТК РФ).

9.13. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст.66 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственной инспекции труда или в комиссии по трудовым спорам, в суде (ТК РФ, ст. 193).

9.15. Дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятия по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

## **Х. Охрана труда, техники безопасности и производственная санитария.**

В соответствии Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации (с изменениями на 22 декабря 2014 года), ст. 217 ТК РФ, Законом Красноярского края от 29 июня 1999 года № 7-419 «Об охране труда в Красноярском крае» (в ред. Законов Красноярского края от 10.06.2014 № 6-2448), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами образовательной организации ответственность за обеспечение соблюдения требований охраны труда и организацию контроля за их выполнением осуществляют директор образовательной организации, заместители директора, другие, уполномоченные директором образовательной организации работники.

### **Администрация образовательной организации обязана:**

10.1.1. Обеспечить гарантии права работников образовательной организации на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и закрепление этих прав в трудовых договорах.

10.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

10.1.3. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда и технике безопасности.

10.1.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, прошедшим обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации порядке (приложение №4 к коллективному договору).

10.1.6. Обеспечить учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

10.1.7. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда.

10.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда.

10.1.9. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников (приложение №9 к коллективному договору).

10.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.11. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

10.1.12. Проводить специальную оценку условий труда.

10.1.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.1.14. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.1.15. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.

10.1.16. Обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование.

10.1.17. Обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива).

### **10.3. Каждый работник имеет право согласно ст. 219 ТК РФ:**

10.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

10.3.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.3.3. На получение достоверной информации от администрации образовательной организации 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 производственных факторов.

10.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

10.3.5. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.6. На дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

10.3.7. На обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

10.3.8. На запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.9. На обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Красноярского края, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

10.3.10. На 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 профессионального заболевания.

10.3.11. На внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

10.3.12. Иные права, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **10.4. Работник обязан согласно ст. 214 ТК РФ:**

10.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

10.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.4.4. Незамедлительно извещать администрацию образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами по направлению директора образовательной организации.

10.5.6. По окончании рабочего дня, учебных занятий отключать электрические приборы, свет, проверять состояние кранов, запоров, ключи от всех помещений сдавать на вахту под расписку. Помещения, имеющие сигнализацию, сдавать на пульт.

10.5.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья директор образовательной организации обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья

оплачивается директором образовательной организации в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты директор образовательной организации не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **XI. Пожарная безопасность.**

11.1. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 года № 390 «О противопожарном режиме» (с изменениями на 30 декабря 2017 года), Правилами противопожарного режима в Российской Федерации (далее - Правила) директор образовательной организации обязан:

- обеспечить выполнение Правил и осуществлять контроль за соблюдением установленного противопожарного режима, всеми работниками, обучающимися, принимать срочные меры для устранения отмеченных недостатков;

- организовать изучение Правил и проведение противопожарного инструктажа с работниками в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

- обеспечить разработку и утвердить план эвакуации и порядок оповещения людей, устанавливающие обязанности и действия работников образовательной организации на случай возникновения пожара;

- практические занятия по отработке плана эвакуации должны проводиться не реже одного раза в квартал;

- установить порядок осмотра и закрытия помещения и зданий по окончании занятий и работы образовательной организации образовательной организации;

- обеспечить своевременное выполнение мероприятий пожарной безопасности, предложенных органами государственного пожарного надзора и предусмотренных приказами и указаниями вышестоящих органов.

С обучающимися IV-XI классов один раз в учебную четверть во внеурочное время должны проводиться занятия по изучению правил пожарной безопасности, а с обучающимися младших классов - беседы по предупреждению пожаров в школе и дома.

Иное, не предусмотренное текстом настоящих правил внутреннего трудового распорядка, регулируется действующим законодательством РФ.