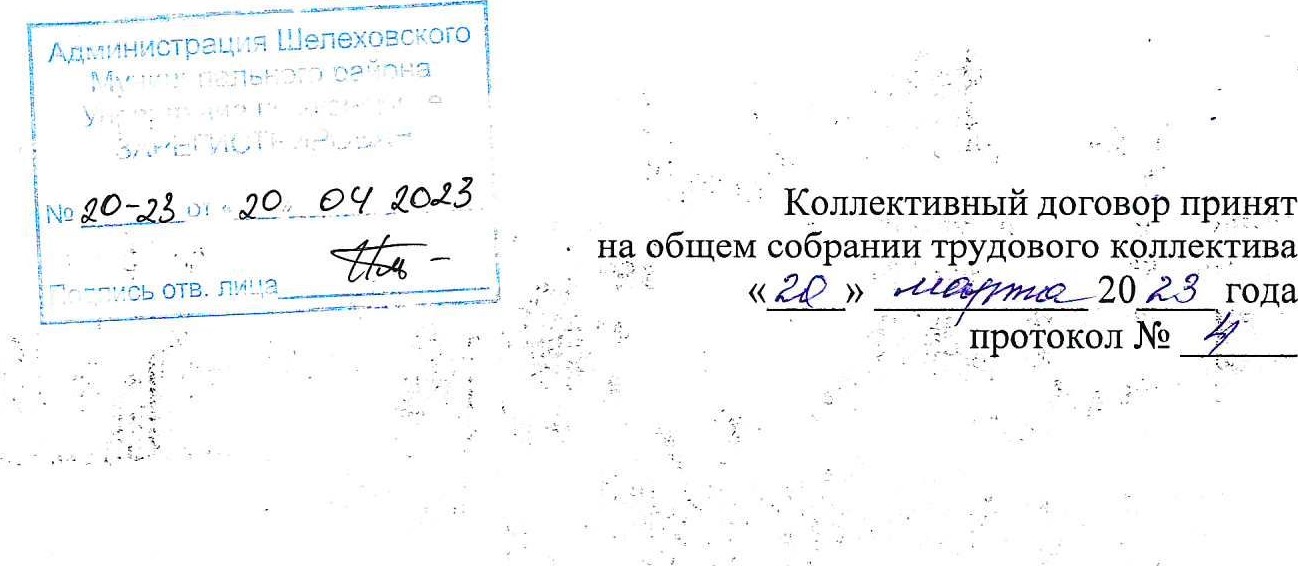
муниципального Председатель первичной профсоюзной бщеобразовательногоорганизации муниципального казённого ховского района общеобразовательного учреждения разовательная школа Шелеховского района «Средняя общеобразовательная школа N2 124»

Е.А. Юдина Посельская 2023 года2 023 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## между работодателем и работниками Муниципального казённого образовательного учреждения Шелеховского района

<<Средняя общеобразовательная школа 124»  по защите трудовых, социально-экономических прав работников на 2023-2026 гг.



п. Подкаменная 2023 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем Т%ЛСОУ II.IP «СОШ N2 124» и педагогическими, техническими работниками, служащими школы на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иньпии законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организщия) и установленшо 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. „З. Сторонами коллективного договора являются:

— работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

— работодатель в лице его представителя - директора Т•ЛСОУ IIIP «СОШ N2124».

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

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.
  2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение З дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организщии, расторжения трудового договора с руководителем организации.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав  собственности.
  6. При реорганизации или смене формы собственности организации  лобая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о  заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

2

* 1. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  2. В течение срока действия коллективного договора стороны впр вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренност порядке, установленном ТК РФ.
  3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сто] не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на с обязательств.
  4. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводи снижению уровня социально-экономического положения работни организации.
  5. Все спорные вопросы по толкованию и реализщии положе коллективного договора решаются сторонами.
  6. Настоящий договор вступает в силу с момента его ПОДПИСЕ сторонами и действует в течение трех лет.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

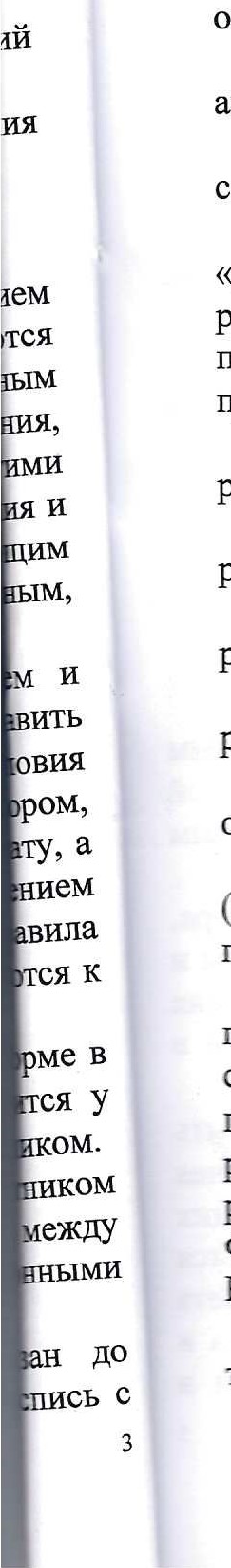
2.1. Трудовые отношения между работником и учрежде} (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулиру законодательством РФ о труде и об образовании, настоящта коллектив договором. Содержание трудового договора, порядок его заключе изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, дру законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учрежден не могут ухудшать положение работников по сравнению с действую трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональ территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работодател работником в соответствии с которым работодатель обязуется предост работнику работу по обусловленной трудовой фунщии, обеспечить усј труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным догов своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную пл; работник обязуется лично выполнять определённую этим соглаше трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении пр внутреннего трудового распорядка (Приложение N2 1), которые прилагак коллективному договору.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной фо двух экземплярах, один экземпляр вручается работнику, другой храни работодателя, каждый из которых подписывается работодателем и работю Трудовой договор, предусматривающий выполнение работ] трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электрок документами в порядке, предусмотренном статьями З 12.2, З 12.3 ТК РФ.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обяз: заключения трудового договора с работником ознакомить его под рос: настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструщией, нормативными актами по охране труда, Положением об оплате труда и другими нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.4. Трудовой договор с работниками Школы заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор с работником Школы заключается в соответствии с нормами трудового законодательства.

я 2.5. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры могут включать в себя:

 принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения; издание распорядительных документов Работодателя по согласованию с профкомом;  порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;  перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах; механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда; гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции; особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников; определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);  особенности порядка взаимодействия работодателя представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

2.6. Работодатель и профком способствуют реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части З статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N2 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 1 З .

2.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником

4

трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов вьшолнения работником  трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй ст.З 12.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальньпл нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. З 12.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программнотехническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и его интересах использовать для выполнения трудовой функции. принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программнотехнические средства, средства защиты информации и иные средства. При этог•и работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию ЗЕ использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки Р размерах, которые определяются коллективным договором, локальньп« нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительньт соглашением к трудовому договору.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условш трудового договора могут 6biTb изменены только по соглашению сторон и письменной форме.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быт] изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебна: нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведупџп преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаетс руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совет: трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки ] новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. Объем учебной нагрузки работников администрации школы должен предоставляться после установления учебной нагрузки учителей школы в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. При установлении учителям, для которых Чцанное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе 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.

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

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

2.13. 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.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);  временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);  восстановления на работе учителя, ранее вьшолнявшего эту учебную нагрузку;  возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
* В указанных в подпункте ”б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
  1. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часоЕ работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) пру продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работь по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договор; допускается только в исключительных случаях, обусловленны обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, т работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянш здоровья, при наличии свободных вакансий в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

* 1. Прекращение трудового договора с работником може производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

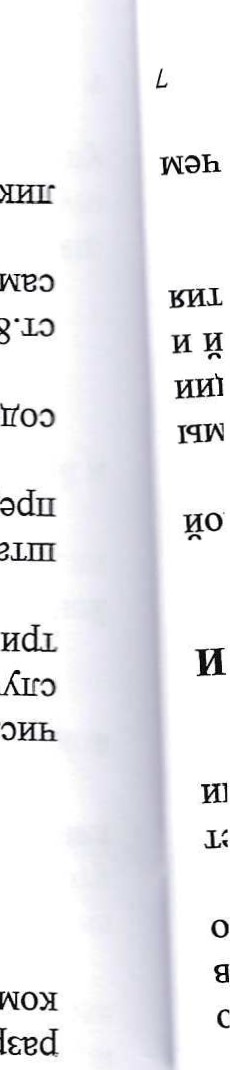
З. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ Стороны пришли к соглашению в том, что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональн подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.
  2. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет фору профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификац. работников образовательного учреждения, перечень необходимых профессий специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развит учреждения.
  3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже ч один раз в три года.

8

паинэ)пвШчоэ и  гп) кинаФкаФ1К ојончмэљедо€вфо цэийейисяис о ИЕВНЭ а kraxproxoyd ааишвипини оп в€оюофоФЈ донагъ аинанчтодл



18•шэ

•нљвлгп ионљо>Е паинанвФ<00 о HL09Ed цодон руэиоп одонсшаљкољоолвэ kLftt ошаФн а доовн 8 эанж ан kMdg чљюгдршоойаФЈ сп и 1 •п оп иинанчггодК 90 эинэшчопааК лишаимтоп 'лв)пмљо9ч

•эинедонэ090 аоуоэнилоноу€-оняп•вићоэ яљежсјайоэ

0H)kIf0if  H0)MHI09Bd кинайжоуаонд оЛодооови[ авнтгэ а

•eaxoaodxokoitkdx нљнви(1вд 0HMBdBIf01.Iitadn 'иионвува qkIahad0LI 'aoypnnogpd и цаљоонжлгой хнучэвУпвШчоо уоэипэ 'аошвљш ики ИЛООННЭЕОИЋ о HOEB)MdLI rqxyaodLI qxe)kdaroo онушой аинэшчойаал

•((Dd сухо) BIfBhPH ша ой вйвэарч РЕ лан 'аанй€оп ан 'аинэфкоудэнд аодооэерч янамдоп љКЈOЈ,ч arqdoxoy 'XkEhkro в 'вквын ода ой впкоал 'аэнй€оп ан доуинљоуј вљвљш иљэоннэпоин иинатпвфюо о ионнаиноиц а  чљюглойэал

:нэлакндо чтэхвпоходч

# ЛДЈОИОИОЛОТи хи диахоито и ДОУИНХОД'А динашкодоаона т

•иэиэоипоя ионноийвљоэшше ИОНДВЕЈ  кинээаннд кн)? оо prkd,L нљвтпо IqFkdEBd wwdoaaxey пннноийвуифип•вау ипяннаммоц аиТ01Кдљошадљооэ WBYIdkL09Pd яљваитаенвљэК wupxqrkzad аэ оп и (9L( шо ииэоч

«яшэонсшэљвай омнямаљваоофо 'wme€p•iHBJdo aoymnoyd хиуээыыојвйап иийвљээшљв э ииахољадшооо ы ХИУОЭНИЈОЈВЙЭЦ иийвљоаыв аинайааоФЈ яшвандо€инвјК)

•кинэйжаФIК

ОЈОНЯТЭЉРДОЕВФО юг)? иптийохуан  WHd0La винаьК90 'иийвуификвау кинашнаоп 'иудољоЛ?опэФп 'иудошојйоц цонтвноиээафофј wmarycoxodLI xeywed а кндоМ ојэтоидшошааљооэ аинвао€вфо аонтвноиээафоФЈ aodoxg VWi1100hRIfOLI ажуељ 9LI -[LI •љо 6HHHadxonokradI.I 'иийвэнаплоу и qIBIfgeooradI\_I у [

 9L I-[L лонноашиюКйэФЈ 'ayitkdou д arqadaua BHaodk одађпснКаљэљанљооэ кинвао€рфо иЛи иинамлгоп kITHeaotBd90 одончггвнвн и 0jaHttado 'одашонд хвинаОкэФ-лК а ИЮИНЭћК9О лннгпапоК э k,L09Bd литот-палаоэ 'vve„WHL09Bd иийвонэцлоя и яљюгављоойа(јц Е

иуаоФтйнвлоу анндажтго а xrqwawapdI.IBH 'йшг xHHHadxowoRradLI 'xedaw€pd и ay)fkdou а (аинвдижоФЈ 'онљефо и винакК90 Киж У reaodLI 'анннољКо) rqroxoed эннкодоФтйнелоя Куча яшиљвппо 'яљоонљоал 0iRIkdr н иийвуифиггеду кинапшдоц кошэыгавтјвн )MHi09Bd И1.ГЭа 'и H109Bd kxoav.l Клондоноо оц RLPIfI.1 01kHI09edBE 0I01Hitado '(яљэонжкоО HI09Bd ољэал лин qxwedxoo иипеуифип•рдя винэшнаоп 

численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ)

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией ст. 179 ТК РФ, а также при равной производительности труда и квалификации согласно ст. 179 ТК РФ, имеют:

 семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них



постоянным и основным источником средств к существованию);  лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;  работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;  работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;  одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;  работники, проработавшие в данном образовательном учреждении наибольшее количество лет.

4.4.2. 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.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Профком обязуется:

4.5. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений, если эти нарушения будут иметь место.

4.6. Защищать интересы работников школы в органах представительной и исполнительной власти, судебных органах.

1. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить вьшлату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц: сроками вьшлаты заработной платы являются 28 число месяца - за первую половину месяца и 13 число месяца, следующего за отчетным - за 2 половину

01

U)HHagodprk00J HOHPJdo 0MHamad оп хнннашонвшэК 'ogxorogoykd аоноовкх РЕ кинэфкв&јвн€оа омоюкэнэй аоШш WJkdit ауогвљ в 'ииђв€инр,то ионш.гаљвдо€рфо H0)MHi09Bd prkdL ЭШРIГПО 90 наинажокоп лоннамдонвшоК 'adavod д og.LoroaoxRd аоноэршя НЉВШНд У.ЮЉЭЋК Э ЭМОИН ЛОШ а 'J,WMhYIdI.I эшна УЧНННРЕВУГ, ОП ИШ.,КНРЕ BIfit (na0HEI00EIdLI) ннаиио Rrop•idau ШМ ЕКУИНР„Ч Кп•внен цэ)поМдљоаптйэФЈ ионнэпчонвљоК %љвмп ИОНЉОДР&Е

PX0hOBd ЕИ кэљийод€иоФ1 80)MkL09Bd хиуоаыыојейап BifkdL вшешо ушинвдонэо YMJkdit И ИГИУЭЭЫПВИШГГУ 'VW)100hPiJOIfoprwarm.I€-OHdPJ.PfHPO оц иийвеинрьто ОП и полгай а 09РШ (хрппКФ) ХВЭЭВЛГУ хннялгэйљо д кохиУпотьК90 ют (шччљэй РЕ КПохЛ и kdL0JN0YIdII 'rqywod„10dII ионякэљваоофо mmptwead оп иићр€инв,то ишэонялгаљваЁ) и циљвне€ (PDWOHBI00PIdLI) ннаипо нпои&п а ICL09Bd Вби

•нљвшшд эиЈпоКФ•шКлиљэ и аннноићрэнашчох КВЋОШУД 'нљвшј ионљо#€ pdaywpd винаштэлК ют нэинвдонэо вояљюгдк шажол ан и (иуЕКФвн ион9%К) HI09Bd иоуээыпојвйэп аЁин а prkdL Rwd0H k)MHL09Bd Тоуоэышојвйап окннакнонвшэК шэвжино ан иијококжаљ хннямаљвдо€вфо хннноићнвшэий и юшэьК90 одонноф,уэие аинанауитп

тэ) нљв1ш ионљо#е Кла юшэжинэ ют паинвдоноо кэљаюгдв ан онноийнвљэит иипунКф иодойК&  эинэнкопна РЕ ои 'qxpaodITJHBdBJ рйноф иловы ца\потКФшКушљо 0MHaraitadL10Bd оп ИИОЭИЛОУ адонэо вн WOEPMdII яљюгдшэа\пКоо goywuoyd 0EIHegodI,rwadLI S

•й0Ј д EPd (нљвггц рйноф иилонояе шо gxoitado 'иљоонямаљкат ИОННЭДШЭИВЕОХ ло дойохой 'aoitado хннљэжпощанд 'влажйощоод gnrado) цинакпКљооп хнаоонвниф xpdapwpd о ДИЉУЭШ-ГОЯ ионнакдонељэК 'нљвкп ионљо—€ ЕИ qu•iifogtyrodu доуинякоуш кКуинву ifor•idau д RLPIf110 •US яљийоа€иоФЈ дэ)твоал aaLf09 анэлв€ иЩј •waw>kkdouopd 'У{ВНИНИФЈ пшнчкаљижрд,К

YMdkdr ШМ ИНЕЭКО9 оп хитомнљоМољо 'ИЭIГЭЉИћК аинэ\-пэлв€

•иићвљэахљв 'кинваь 'инацаљэ ионам UIHaoa0I•IdLI 'нинвао€вфо 'вжвљо ојоуоэнијодрйэп хин R пэинанал€и э индо д €OYPIHX09Bd  чљюптољК 0HHOMdaaoao 'влоуфофј лаиљовнК э qu•iitoaodII goymuoyd ХИУЭЭНШОЈРЙЭЦ



оп

•wott01ddaII RHHJAh0Bd РЕ 0JaiT10IkraIf0 РЕЗИН ЭЭНЙЕОП ЭН . иинвжФйК И ЦИНЭИОИЋВН паинвьвуК э љэим wqHDh0Bd kYYfH109Bd Кумойжру qxpgpitrqg онноэлажд

•нкоугп 80>MHL09Pd хээд винамлоярн€о вљэии э и ВДИЉЯЭШГОУ 0JogoitkdL ељааоэ кинэшч лошак о Bd0J.yady•Itt учо€вуи&: кошаршкФдшК aod010Y 6N dITI goymuogpd prkd,L аљвьепо 90  о ииаљэљэдљооо д СПКIГОИЮИ RLBIfII 01Кнљо—€

9EI вуоКпљо вггвнвн ой кнп [ РЕ 'ЭЭНПЕОП эн яшвањвггпна анняоКшо

•внп одоле энКнвярн k0MitoatpodII ИОНЉО#Е ељеггпнд ПЭНЁ пннйохна о нљвшша кн)? иинэпвцаоо YidI\_I •в\твэаъч власти.

5.12. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредньп,ш и (или) опасньпии условитш труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальньп.ли условитлт труда.

До проведения спещальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятьпи на работах, прещсмотренньж Перечнтии работ с опасньми (особо опасными), вредньпии (особо вредньлш) и тяжельлш (особо тяжејљлш) условитлт труда; гарантии и комгиенсащш (продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставют (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условижии труда) работникам, занятьпл на работах с вредньми и (шш) опасньми условиями труда, установленные в соответствии с ПОРЯЩ<ОМ, действовавштл до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N2 426-ФЗ «О спещальной оценке условий труда»З2.

Конкретные дифференцированые размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положеш•1ем об оплате труда работников.

5.13. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.



Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников. Профком обязуется:

5.10. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда; за правильностью установления должностных окладов, за распределением стимулирующей части фонда заработной платы.

5.11. Проверять расчеты заработной платы и своевременную выдачу расчетных листов работникам школы по их просьбе.

5.12. Направлять представителя профкома для работы в комиссии по распределению стимулирующего фонда. Стороны договорились:

5.13. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

0 01MHegoomraoo 011 DIHH109Ed 011 qxuYog€nod11

 OHHOYUHD •godüe,y oehK1ro erod OJOE

HMH9YKJOd1.1 EH 40H9öhR 40HHé111Hfl011 vqoqgo q1KHedxoo •g•9

•€0)1HHxovvYodL1-49LC01MhR UUHOHnifO%90 XHYOOhHY01öVN xlcn-lqroyrn

 OHOHOO EH  0 0MHegooeruoo 011 gevv or You 4HH90hK

EH we)1HHL092d NM)100hwoueit911 01RR9éhR nogeL0Ä XUH EH

 'VINKLOOHHBEK90 uvwvfr1YRdJ0HH 'edogouoy

HH801roK NOLöhK o WHoit)K9dhA Rö1f9LMYogoyKd uvuqvqeeitYd081R 'KUHObK9dhÄ exitKdonoed oaogoitRd,L OdöHH9dLRH8

KOIöWöYOdLIO KHH9ifYödhR o,10HqroymoY 80YHHJ09ed wvodg ööh092d

•waLHhR VMWOHOYG 40Hqrevvqoyevv

XUYOöhMHöVLIUd OHdEJH1--1eo KHHeY011f900 'HL00H€ed900001roi1 40YOOhUdO KHHOhOLIOö90 N010hR O quwgexooo goyodK OVIHeOHLIOEd

•e)1HHJ092d OdOYOOhUdO

VIVVHHhH1r Olf0Hh AOL g 'Iqxoged uvueHe1fL1 H  K019Rdu

 'gooeh K8L00hM1r0)1 011 0HegodutH19dYH0)1 OH oodoxoy 'VlHovuodg 019 KOLOwgLOOh1KOO 'Rxoged 01KyowuegeYouod11 uvuvrmKitog

HVNVNOOhwoaeYö11 Iquoged 40>100hvuoueitö11 H102h 40,1Rdit éHHöH1f0111qg

xrq

W0HHeouuoed K0JöKdH1rÆ19d 'goxoged goyowoxegeyollödl-l o 'Iqxoged 40>10öhwoueii011 HJ02h 401 KHH9H1romqg 0)HIC0L

HHevvodg Iqvqd0H  nexuHL092d

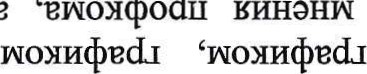
•nogeL0Ä e)MBdouoed ouo€

OUOHHadJRH8 uvqerugedl\_l XHH EH XHHHO)K01fE08 'HOIOOHHetK90 KMHöHLf0111qa 'HY€Kd1EH 40H90hK govqoqgo 'Iqxelfll 40H10gede€ xHHH91f80HexoR 'HL09ed gooeh Iqvud0H NOLOhK O 80YHH10ged xqx)öhuuoueüel.l HHevvedg o,19h09ed

•(@d •xo) Iqxelrl-1 40HLogedet et o g gooeh 9€ OH — 0déh09ed qL00HqrosuyroYodL1 OIKHHéh qxe8M1rgeHe10R KVIHonK9dhK 80)1MH109Ed xH)10öhuuoueitö11 

•oreo PH xuh101 gooeh 9€ 'HHh)KRvu gooeh qxermqgedl.l OH K 'HHöVN9dg o,10hoged q100HqroxuyrorodL1 01KHwevud0H qxe8H1rgeHeJ0K  ereHood911 ouemoleguyu(ltogo VI Od0Hq1r01R10NOL108-0H90hK 'OdOHH981 -0HguxedL0HHuvqYe elf0Hh EH go)MHJ09ed '80)MHLoged xuÄIKYogoyKd

•nune€HHeudo vuogeJ0Ä XUH EH uvuqvvor 'UV%100HH2EK90 80>1HHJ09ed vrvwvfr1)1Kd10HM UJNHHIOOHYICOY 'ed oaogoYRdL uvwug01T0R NOIéhK o uvuqneeYYd98JK 'HIOOHHOVNO WHH9öhK vuqHde vuqaoyo,l 'HeHHBOH110Bd vuqH90hK 'uuÄ2EHHeudo eyYKdouoed 0,10 OUOHHOdLRH8  qLWöÜöd1.10 go)MH109ed OOh09Ed • I •



e

'evqoy@dL1

:goxaREK90 qrexeüoxoge, vx1qY10 n WdhOHVd •9

профкомом.

6.9. Устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов на ставку устанавливать по заявлению работника с учетом производственной необходимости.

6.10. Разработать по согласованию с профкомом график рабочего  времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию здания, дворников) с учетЬм специфики работы и мнения трудового коллектива. График работы объявить работникам под роспись не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

6.11. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией, проводить при их согласии, на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты.

6.12. Разрабатывать и утверждать на педагогическом Совете план работы школы на учебный год до 10 сентября.

6.13. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, кроме случаев, перечисленных в статье 112 и 113 ТК РФ

6.14. Устанавливать продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников согласно действующему законодательству - 36 календарных дней (28 дней — основной и 8 дней — дополнительный за работу в районах Иркутской области), для педагогических работников школы 64 календарных дня (56 дней — основной и 8 дней — дополнительный за работу в районах Иркутской области), для педагогических работников дошкольного учреждения — 50 календарных дней (42 дня — основной и 8 дней дополнительный за работу в районах Иркутской области).

6.15. Составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения всех работников учреждения.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен для всех работников учреждения.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.16. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за

t71

R0HHayqada о WHamad waraxproxoged  юг)? лэинваонэо ОЈЭШДИЖКп: '(BBhkIf0) ваљояпаљкошодо юты,швн йоифп вн аэтод ан он) Клод окнноийнвљоий вн кэшкйодафц 0HHawada wqdoxoy ен 'yodo

'.RL09Bd отКнноийнелоий РН xrqywroaadau 0HHawada 'goymuoyd уооицо

'.kI09Pd омнноићнвхэий ВН aroaadau W0HHanadg О ВИНОП naraxeifoxoyd  kIfit июинвдонэо аашАижКпооп 'испрљэ цаПтвољ: aogdau иљэен д хнннв€вуК ВЈ-ГОИЋ ЕИ (WhkIfO) одљэяпашкољодо ен аинв€вуЛ

## : OTIB)kdai 'RL09Bd снКнноипнвљэий вн aoypIHL09Bd aroaadau W0HHawada о ив иннаиљвлс иннчлгеуогг ручоуфЧ1 кинанл пошам э

•waraxeitoxoyd хнннэггављэойб шм xHI--IHpgoitHawoyad 'gxorado хнни и  шљи\пе€ aorado 'ыљойе, хиуоаышхаљ-онучлвФоФ1 'кинедойО90 ошнанаиптп EMHI09Bd аинанА MFoaodII qraxei?0I09Bd ишоолийохдоан •онноийнвшоий иийунКф иоаой} лэинашгошяа э анннвьвао 'Iqroxopd awkdr Куинљодвс[ Клонноийнвљо лав)пал€од в 'лэинваонлгопои хи о анннр€кдэ %qroxopd 'aorado хнни и нљи)пв€ axorado 'gxoifado хиуоанинхаљ-онигучв&ю 'wmpgoi?kd090 ли xrqrmegormade шги Кпа  аинваонпопэи ОШПВОНЭЦРЧОУ kYITHI09Bd Клонноийнршэий шаединвш-пчы одрпг wmpaxorado имя и  ншић1ВЕ илрышойаф 'илваљойаф ИЛИУЭЭЋИНХЭЉ-ОНЛЛВШIО 'wamogorkdogo онноипнвљоий иийунКф иоаоМљ JNOYPIHX09Bd пиле КИНЭНЕОШ  иипчлийох9оэн 'kIf0J,pr0i09Bd адиљвийини оп kI09Bd 01Кнноийнршо вн 0J0HHaitaaad0LI 0HHawada 'B>IWL09Ed лавдинацоадо ЯЕашвйољо9 лохе 1IdI\_I xoxak9adL ан roaadau ио„мвш вн  аиэвшоо •винапарФЈКолвэ олоншэж W0HBJdo (ими) и ишоеид

N0HEddo ојэ)покаљољанхооо КИЉКНИФЈ OPhkIfO д нэ1гашоа)пКэо шажоуч эдишеийини оп RL09Bd омнноийнвшэий вн вуинљод roaadau •(аавмто) ашэтгаљкољэдо хннне€вуК КИЫПГРН пои& ен RL09Bd омнноипнељоий ен waxeF0I09Bd ааиљвићини оп HaragadaIJ оннаучэч  шажорч уинљоус{ 'ишоен ојэ ш.ги винамэовн одаэд видоггэК анннан€у ими ян€иж ktodJk поп хи)пкављэ 'хввмлго хн9ош а и ИИЉООЕИП€ ими иилэйип€ 'кинаэкс{шашчаь -'кинанйою 'pdBY<01J 'аашойод€иофј ен ввИто одонхэвюан 'и1,тедр ионнэдшэйоа€иос

'pdauedex оаоннајонхэш шти 0d0HitodEIdIJ нфо&љовшеу 3PhRIfO а 

 •влоуфоФЈ kLOIBitaoitadIJ ш учатэшвйаэйаФЈ о О-ПТНВДОЭВИЈОЭ оп 'киы)Лонлгои аиувљ ннвдофыалгай Rwod0i( 'июйилг ики waraxpfroaoykd ричннайжФаљК 'HI09Bd поуифеф о ииаљэшадљо( а kwada аон(ЈкпКуинву д аоуиншоус[ 0J6h09Bd evwycad кш

'xwaorok ен и ayrgd0LI а I09Bd ошнэкшоинд я вошотуатаиё иуинљоуј анни и Ef)MHL09Bd аиуэаншоавйап rqif01IdaLI аннне€вуК а

•g0>IPIHI09Bd ХНН и 80)MHJ09Pd хи„чоэыподвйац R9Hanada YMh09Bd колошмдк ишинеаоноо J,WJkd и УШУОЭЬИЉРРЧШГУ  оп иићр€ине,то оц лопай

(хвппКФ) XPOOPIDI хннтгэйшо а доуиннвшипэоа и кохи)потенК90 югй (иинља

переводе работников на дистанционную работу); порядок обеспечения работников, временно переводимых на  дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информщии и иными средствами, порядок вьшлаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно; порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе); иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им

91

о)? аљор&оы а EitYIIfPHHYI-BYH09ad Крча)-поюиш 'kymnoyd 'јак оп ашов&оа н иаљап аэкод ики хКдй Лучатпоюим 'R)MHL09Bd (9

'.(иљэонј.эауч цояотээ а љаКдшоцэп PWdOH) а EBd I учвнитнэж (д

'.ианй xHHdBitHarpy S оп - aoymmaaxorod ијдаию 'B>IBd9 ymnpdxowad 'B>IH090d ХВВНАГЭ д ф

'.kit0J а цэнп 09 о)? - учвйии•вани ycT110IBi09Bd (Е

'.КПOЈ д цанп xHHdprHarpy ой - '(H9)kRIf0) H9>kkIf0 ионнаод лаинайжохофј о ОЈОННВЕВДЭ 'винраакодр€ аиаљэпаиод '(Н9УЛго) H9)kRIf0 ионнэод иаљэоннв€що иинэшгопэи хнннэкЛгоп 'вчьэаК шм ии€Кшноу 'WHOHBd аидљэйатод хишФлК ики хишдшоп 'нпэљэио ионяпаљинмоцои-онаолгош{ 80HBJdo и иинэпжаФтК

'a0HBJdo хнннажолвљ 'H9)kkIf0 цоняМэ\1эф 'мај? хиннэмнд донато aoym-rkdxoo 'хитржтгэоннаоа (лвяжКл) учвнаж и wwaxprod (б

'.Кй0Ј д ЦЭНЙ

о)? - (Кљов&оа оп)  оп прфноиэнап (I

.•НЉРШЈ HOHL09BdB6 винанвфсоэ уоКшо чљидрљоойаФЈ винакакв€ ојоннэинэии иинеаоноо ен не€вдо

•VWLf0LerOX09Bd и лояинљ09Е(Ј Кшкауч ошнагпвшоэ оп BoxawattadL10 0J0doxoy чшэонякэљижпойоФЈ 'нљвшј 9HL09pdet винанрФ<00 уэКшо НЭКДРЉООЙЭФЈ qxrq9 ЉЭЖОЛ ОШНЭКДКРЕ Клоннаинэип ХИ ОП VMPH%PIdLI пнняггашижвдК и АРДЉЭЧIГЭЉКОШО9О ушниэлаэ оп нљвшј ионљо>Е WHOHBdxoo уоКшо РНИЉУЭШГОУ ojogottkdi qxwaexooradu

•йвоал д цан)? oit — допии-вдни-иаљай литоюли 'иони\пнаж (д

'.ианп 6 оп ичиюэ ДОНЭШт хиу€рпг9 итало 0PhRIfO а (у

'.(нэпвоэуч xadx аанауч ан qomoycroitodn винашонљо aIqgorkd,L ипа 'иидокэК 'дна)? Wh09Bd оја

РН вољипохиФ1 иког 'дна)? I — (вишак-09 'SS'OS) вэ1ги9о{ янэп д (Е '.qHait I - (Пашо) (б

'.B%-r - иаљай оја 'kI--Iit [ - ОЈОЛРО авнКлго д (I

.'УOНЉЭСШЭШВОЉЭ9О ишниэЛэо ОП НЉВЕП ионљо#Е лаинэнеФ<00 о уоКшо РДИЉЯЭШГОУ oaogorRdJ лвнЭш1 «пюгдрљоойаЩј

aodoxa ИШОРН ОНОВИЈОО BOI00dLI иналасјд ОЈОШ€ ИОЉВШЈО О 'pyp•IHi09Bd и wueit0i09Bd љо ли\пкэидв€ ан 'учвнинитј оп вољооФЈ J,WHawadg кэљэвљию 'ошпунКф 01kgorRdL оюао љаюшопнд ан )MHX09Ed цнннв€вяК 0J0doxoy аинэћаљ а  илнни и  нљијпр€ ympgxoitado 'pmpgiorado prwwoahIdHxaL-0HAABdJ0dLI 'MI,IHpgorRd090 онноийнвшоий иийунКф цодойК&1 иш кинаюгопнд вј-гй илнлийохдоан pym-Ii09Pd яљинапэа90 Ј,эжоуч ан qIf0Lpit0J09Bd 09РШ адиљвићини ОП 009Bd оМнноийнвљоиТ ен roaadau оја чшидшоэ)пКэо ШОШГОДЕОП ан 'аљоэуч A0h09Pd РН AO>MHX09Pd ЦОЊЮШоПнд 'I(Ii09Bd вуифипэпо ИМОд

•rqxoyd цонноийнвшоип лаинанмопнд о хнннвьвдо 'goroxopd xwkdr k)MHi09Bd лэина)пап€од эжувљ Р 'gxoitado хнни и нљи\пвь giorado 'anrado хиуэанинхаљ-ониичвајоФЈ 'umeaoitkd090

восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.21. По согласованию с профкомом в порядке поощрения по возможности предоставлять отдельным работникам школы дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного за:

• при наличии финансовых возможностей за полную отработку учебного года без больничных листов и нарушений трудовой дисциплины - З дня;  за ремонт кабинета - 2-5 дней, в зависимости от размеров кабинета и объема выполненного ремонта. (Эти дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно).

Профком обязуется:

6.22. Следить за выполнением всеми работниками школы Правил внутреннего трудового распорядка.

6.23. Обеспечить контроль за выполнением режима работы учебновспомогательного, обслуживающего персонала в соответствии с графиком работы и тарификацией.

6.24. Ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников за добросовестное отношение к труду.

Стороны договорились, что:

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

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

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан обеспечить в соответствии со ст. 214 ТКРФ:

7.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а таюке эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.2, создание и функционирование системы управления охраной труда; 

1. .З. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков их регулярный анализ и оценку;

1

81 дљоякаљвошэ90 и HW-MdII  и 'иинваЭК09ВЕ и aaa,ottoawodu вн gaphkIf0 хннљэвюэн и aETHpgoraroopd •91Z

'.имшавйв&юоп итоиюп ОШНВЕРУО оп ажурш Р 'цийвКљиэ хиувљ иинадоняин€од 80MHL09Bd maodort и ин€иж 0MHOHedxoo 'цићвКљиэ 0MHaiTIBdaxoradII оп фл • L '.pitkdx 0HBdxo оц кинаьК90 ayFHd011 лоннэпдонрљэК д кинэпжохофј tag цэљэонне€В90 xrqgottkdi или опшэнкопэи „м 80MHi09Bd эина\пКпойэн • L

'.иинраойэмэои ХИУЭЭНИЈОКОУИОУОШ

-ОУИЛИХ 'иинвдоаљэялгэљХидэо  хннякаљр€вдо

'godxowoo хиуони)тийэл хнннрьруК винайжохофј kwadg вн РУЉО9ВСIРЕ 0JOHitado и (иљэонжКой) Hi09Ed ВЉОЭЛ  РЕ июинэМхоо О ДОИШО9РЉЭЛ ХИ и дљээтэд xHH110dxoxY1011 'axoitdo XW100HXOYdBH вуэдокан а виыпген иинваойэкоои ХИУЭЭЫТЈОЕОУИОУОЉ-ОУИУМХ 'prwmtIprtHay•oyad ИУЧИУОНИПИЙЭУ{ О ИИДШЭЉЭДЉООО д HOdLOWOO хиуониПийал хннйафноанд 'HOY1IHI09Bd цинраоаљояиаљайидэо хннспгаљр€кдо 'godxowoo хиуони\тийауч хннякашеЕЕ90 xwkdr 'godxowoo ХИХОНИЙийЭУ.[ (ишоончлгэљвай аинэнаљ а) хияэанипорФп и (kL09Bd ен иинампКшэоп xHHqraJMdpaifadII хннсшаље€що хнннадј0900 шано РЕ винайааоФЈ omiIPEPfHPJdo 'pgpdLI ojoaorkdx HWd0H prwTIIE)kdattoo 'ИЛРЉУР muqaoapdLI 1•ryuqHawpwd0H иидяни и подшосшаљвйоноувь wrqgorkdL xHI--IHadxowokradLI 'X%PhRIfO д

'.prkdx циаокэК аунэйо ионяи•вийацэ о поашэякаљвйоноув€ о ииаљољэдљооо а Bitkd,L циаокэК ИУНЭПО ионяп•вийэпо эинайааоФ1

'.нљиптв€

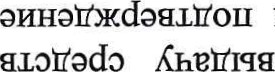
ИОНДИЉУЭ1.ШОУ и ионтвКПидиПни axoitado иЛи винэнауитц 0Hk)0HqrmapdLI ЭЖУВЉ в 'Bitkdx HHBdxo wwaogadx  паинайопщоэ 'ХВЉЭЭЛ >Mh09Bd вн prkdx иидокоК паинвошооэ Вб BIfOd.LHOY omiTBEWTBJdo

'.prkdi HHBdxo WHBH09adi

ВИНЕНЕ kydaaodLI и (80)MHL09Bd wdojaxpy ют) ЭЉЭЭУ< wah09Bd ВН kyaodYDkBi0 'prkdx aHBdxo ОП ЖВЉУК&ЉОНИ 'НШИ\ПВЕ axoitado (ошнэналиФЈ) ОШНВДОЕЯЕОПЭИ оп эинэьК90 'ааљойоаьиоФ1 РН учигпавйв&юоп итолоп иод(јэп ОШНВЕВУО оп аинанК90 'I09Pd винантоина  и лвЦољал лннэвпо€а9 аинэьК90 э1гэиН июЛ д 'BitkdL 6HBdxo оп аинаьК90

'.нљи\пе€ ЦОНДИШУЭШГОУ аинэтрноо

'.виаљољааљооэ )MIIIttamodLI 'H,L0itado  и нљиТВЕ ионятвКйиаийни и хнннадљэ900 шэнэ РЕ аинаљафоиФЈ



8i0ttado

'.paedLI 0Jogorkd,L Iqwd0H »myTIIBY(daroo 'ИПРШУР иишдодвфј  илнни И подхэчлгэљвйонояв€ yuqgotkdx э иидшољэаљооо н aoypmxoyd вхнйљо и Bitkd,L JW)kad • U L

'.љоал X14h09Pd хнннваоеинв,то ядонд 'аољуа%90 хнннадшойод€иоФЈ ошйвхвтгпоя€ д woitoaa itadau aoyopid хннчт-геноиэоафотј wgodR Кунайо 'prkdx rqwdxo и циаотэК хннэвпо€Э9 аинаьапээдо вн хнннакавфјрн 'daw k>II09BdEBd •9Z

'.pitkdx HHBdxo и цидопэК ошнэгпнКIСК оп циљвиФЈ0(1арч omrmtprread

событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

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

1. 2(). разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей З 72 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;



* 1. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
  2. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
  3. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
  4. Укомплектовывает аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам.
  5. Обеспечивает аптечками первой помощи кабинеты, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, вахты школы, детского сада и яслей.

 Ответственность за сохранность аптечек, выдачу медикаментов работникам несут ответственные за аптечки.

* 1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции

19

•югаљейољоуј И винэпавтјКолвэ ОЈОНЉОЭЛ 80HBJdo ШО ЭОЛИЭИЫЕЕ эн 'эинаниК%90 аоннадљоайщо аоняггоаофой УВУ 0MtIPEYfHBJdo омн€оюэфоф: в 'ваиљуашгоу oeroaorkdx июинвфоэ ли)гщо ош вн 0JOHH0h01NOHIf011k 'шсожп

УРУ љаљилоу инн€оюофос[ц qxpgPHEEIdI\_I

•.вэха«вро чи•ахеПОХО9Ч

ИХООНЧТДХНЗЈЈ ИОНЕОЮОФОШ ИИХНУ(ТУЈ

•aoymnoged еыљоа)-пКим ОЈОНЫШ кпэоннвсјхоэ атоугп а чљвдиюпоа90

WHeaood90 иољолв&Ј ошнайжеајрн оп '«кинеао€вфо )IPiHX09Bd иннљаноп» '«ettkdL нефљэд» :иинедь хннљэьоп НЕОУГП  оп 009Bd 01kHHaraedLIEHaratr иљэад

•onmegoxedxo Тонспгвийоо оп ошоэипоу ниоуш ии—оэ

ВН qxpd9EI,f edoaoaor кидљоиай yodo индон РН 78

•цодомошэ цоняиояш д винвљип 0J6hkd0J киаопэК

•xwmarycadhk хнкшпоушой хиуољай а ипвљэал  хиђП0{эли 'a0YPfH,L09Bd иинаюцэа90 90 чљвдодљоивљвйох д EBd НПОУГП aoym-IX09Bd хаод djowooitan qxearqao€mojdo '.(иодомољо иуинљоуф ии.пчнш-гэшв€кдо кошотюгдв ино xrqdoxoy иинваойамэу хихонийийэуч (wmattycadhk лаю ЕЕ) хннљршјэад аина\ђкохоФ.1 аоуоанийоифп яљинапоа90 «иийвФФф ИОУЭЦИОЭОа а иинваоофо  вноув€ уп иаяшвљо оо ииаљољааљооо а

:вэхаКШ90 ЯШЭХВйОХО9Ч

# ИИХНИУЈ И НХОЈЧТ днаоичд-онтуиПоо •8

•циљштцофуч yodo цнннэпэйафјо вн хнннаналвн аинэнтопшд 'акоуш д HHBdxo и циаомоЛ кинкољэоо rqooduoa ВДИЉУЭШГОУ ojogottkdx йод д EBd НИЙО

•этоуш а 'акоуш а хнншэрюан

0Heaoraroopd qwttoaodLI лаиљоем Э •6CL

•pdoxyadmr

ЛОЕВ„ЧИФЈ qxyroatprodIJ  одоннааљоаТ90 ЭИНЭЋВНЕВН •8CL •erkd,L aHBdxo оп kIfOdLHOY ојоннааш•оапщо wodo анннапдонвљэК д 0YIHXagodLI чљиюпоэ9О •LCL

:ВДХЭЧШЭIВЕВ9О анниие6Я

•k0I0MHBdL00d110Bd ан иийунКф иЛи кинанпоцнд ropfdar\_r д доуинљоуј хннноипнвљэи\? вн 'ИЛВЉУВ илндодрФЈ иЛнни и ИАВНОУВЕ  цохэциоэч ИПРЉУВ ETIqaoaedLI иипЯни И ИЛВНОУВЕ иушнямайаф 

'(0d анннамаонвљэК 'BttRdL HHEdxo и BifRdx иидокоК ошнанапэау оп kIfaIBit0109Bd ихооннв€ку awkdif •yoroxertoxoyd иипчннэлгдељоопэФ1 шм pmrqHHegotHowoyad '»wogxorado и паинрдойО90 о 6I09Bd erkdx HHBdxo ииминрдодэш, о goymuoyd хннноийнвљоип ЭИНЭШЧОУРНЕО љэюгдљоаТЛоо ажувљ в  •љо  'нийо  иучвйв€9В arqrmadxowokradu 'ИЉООННРБК9О шаюшопои qraxeitoxoged онноийнвљэип Взаимодействие с Профсоюзом администрация строит на основе равноправия, социального партнерства и взаимоуважения.

9.2. Принимать решение по трудовым и другим социальноэкономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, после согласования с профсоюзным комитетом.

9.3. Предоставлять профкому необходимую информацию:  о расходовании денежных средств  о начислении и выплате заработной платы  о правильности ведения табеля рабочего времени  о социально-трудовых вопросах

9.4. Сохранять заработную плату на период участия членов профсоюза в работе выборных профсоюзных органов, вьшолнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Перечислять на счет профсоюза (ежемесячно и бесплатно) из заработной платы членские взносы членов профсоюза.

9.6. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования по вопросам увольнения, дисциплинарного взыскания.

Профком обязуется:

9.7. Проводить свои мероприятия в нерабочее время.

9.8. Вести переговоры с администрацией по заключению, дополнению, изменению отдельных пунктов Коллективного договора.

9.9. Рассматривать жалобы и принимать по ним соответствующие решения.

Работники школы обязуются:

9.10. Соблюдать Устав, Правила внутреннего распорядка и выполнять должностные обязанности.

9.11. Работать над повышением своей квалификации с обучением на курсах не реже 1 раза в З года.

9.12. Участвовать в укреплении материальной базы, создании учебнонаглядных пособий. Обеспечивать сохранность материальных средств и оборудования.

9.13. Поддерживать благоприятные для работы санитарно-гигиенические условия.

9.14. Создавать благоприятный морально-психологический климат учащимися, родителями, коллегами.

9.15. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнят распоряжения администрации.

9.16. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время уроков внеклассных мероприятий.

9.17. Проходить обязательный медицинский осмотр - 1 раз в год.

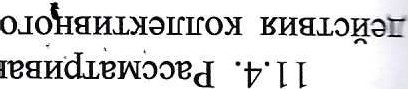
1 О. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обязуется:

OUHO€OH)MHEOH qh@lfgou 1Æ10N 91qd010)1 'HUhUd11 KMHOHed10K MIOOHYOW€O€ oog 101K€q110110H 'god0L10 xlqgoYKdL xlqHdHLYö1f1coy H xlqHqreRYH8HYHE KHHomed€ed yoM%d0L1 vqogxoqrexeY0Hoye€ 11

•VVOHHöH1fOL11E8

OuO O H woe1fd0H€ed edogouor



10128Mdxewooed

YOHd011 oog yodo  X-C

•(You e€ed OUOHYO oyed OH) 80YHHJ09ed HVIHed900 vvoingo EH xexexqrK€éd

O KOLO-1e8HIHh10 MHHO)KOITOII OuO H edogouor  0-1MHOH1f01.11q€ 011 4HIWd110dovv eHe1rL1 40Hhe€H1reod wod1H0)1 ICHK1f8100iTIK00 11

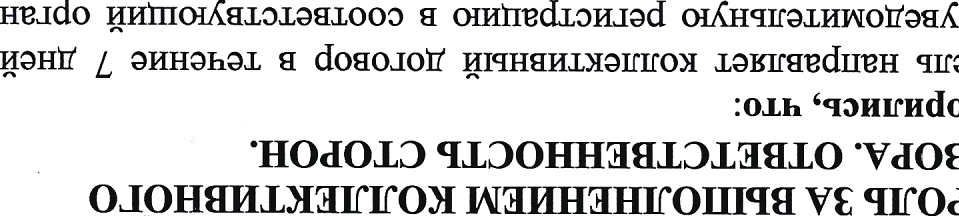
•edogoaor

OdOH8HJY01f1fO)1 ouoh1KOJ02H 01MHOH1f0L11ff8 011 HHLKHd110do».1 Helfll 101281qxeged€ed

OHIOOVWOO '80YHHJoged KHHöitogo 0M edogouoy

JOYOU l%itogor

•RYRdL 011 EH KHHeOH11YOL1 eroon xowgedueH qrexeyoxoged I'11



Heado

unmolKuoxegxooo

8

'qonrrndogouoü 1<1Hod01D

## •vd0K0d0if

WOd1HO)1 '11

•egxoq1föLeY0H0)12E xeyvqed edogouoit 0.101--18HJ>1ö1C1fOY

HM801roR OHH9H1r0111qg9H et q,L001--1Heg1010810 1K00H HHod010

•You sed I mvmed900 womgo

EH HH1--1öHICOL11qg 0 yoxolegrqxuhlo 'dogouoi:t 'HHod0LD 1

•eyKdL 0Hedxo 01.1 4HJKV1dLIOd9JN HelTL1 -

:KOJOIKICHK Kdogoaor NöHHö)K01rudH •yo I 'HOd010 4090111 or-I OHYOVNE08 dogouoY g 4HH9H1f0110Y H OHH900H8 •go 1 oue Yonden

Kuoged EH xHiT101e11ÆL0011 EH H 'KUHEOHIIYOLI IHOVVOVV g xvfr1101e1092d

EH 'B0L0MHedxooduoed ed080d0Y OVIOH8HJY01TITOY KM801r0Ä

E u 0.1080YKdJ HHHed900 eH KV11--10h01LD1e€ EIHOVVOR O dogoaor • I

:edogouotr exoged q,L00Hqrøgexo qa.HhöL10ego '4HHö%01-rou uovmedxom-mnye HHHéH1f01.11qg udll edogouor Kugxouoit yodo EH •CO 1

•.woxeRtB90

•vuogøuerrrro)1 0 0MHeaoouraoo 011 (•dif H 0109Ed HOHHOVXO

0 8000dL108 éHHamed 'eHH9h9L10090 00Hqrendexevu EH HOOHEHHCb öHHego€q1f0110H

'Iqxoged 0MHegodHHe1f11) 40Hqroym goooduog HHHemod K001Rmo-1eyed1qg

'NöHHöifyodhR euoYogoyRd qJ00Hhvued)10N9it qxeyomgoo • 1 •01

конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

•ИЛИН О ошнваооешоэ ОП 09Ш.г BHBddo 0d0Hd091qa ВИНЭНИГ лошаы•,о -  (ишт) и поаљоякаљвйоноув€ питомашэцэ\? xHHHadxowokradz 'хквнкггэ а в 'HBdu ли хнннапављэойаФЈ xuaradII nodoxyady•Iit k0i01BIIIad 'IfPWBdI\_I лаинаналиФЈ о анннв€каэ 'rqooduoa

•љвжапйоп ан ошнанэучифј и кинэмаонељэк вљналорч о нкшгэљиаљоиайан 'wwarycadh nodoaoaor ушнаиљуашгоу и noaexoR 'ЛОДЉОЯ[ГЭЉВПОНОУВЕ липтокдљэиа: о иинандвф д H0)MHI09Bd Эинэжотоп аитпотшпкхк 'IMHBdI\_I кинЭжопоц

•кинваоофо кинанкпоп и waodk 'ейи€ иаљоонна9000 кошанк о goymnoyd хаоа ннчггэље€щоаТ90 prprapdII

•qomjood Йоц ИЛИН О НЭШЧОУВНЕО quq9 НЭЖЕОЙ ym-rkd.L00 И 'erkdx ншвЛгпо и  иљов1г9о д иинвплоу У•пянчтвяок У вољвоонљо ино

0d I E I Е •шо 00 иидљэљадљооэ а egedII ojogorRdL Iqwd0H хитржфйоэ 'дољув хнни и ojoaorkdx эиаљоцай B0EBHBdL00d110Ed 80)MHL09Bd хннноийнвљэип 

•вп-вноофп олони и ојончлгаљвјоиюцэа-он9анк 'ојоуоанијојейап 'ојонаиљваюиншчйв иљоонжш)й аиђпооимнв€ и kdoaojoit kwogorkdi оп иинайжаФтл а  'РћИП КОШО{ВНОШУД 'waedLI хихпкољэен аиашоцађ k0EkHedxood110Bd xrqdoxoy вн 'винайжэ(јнл  ОКОИН Д

•rqxoyd цонаиљуаффе kIfif циаоггок ошнвй€оо и o,Iah09Bd ОШНВДОЕЯЕОЦОИ RW0Hqrer-Iopmed 'ннишлићэип ogottkdi 0MHOIfI.radyR кучагпианяп•вй кидљоцайоэ ониэ\т о  аипжољэвн

•edoxyadprit эйигг д apIHattycadhA хавпкљона илиптвошэвн о иидљољадљооэ д waIraIBit0i09Bd •weooduoa ушни и B>Iifkd0110Ed ojogorRd,L oaaHHadJRHH weooduog оп BHBddo

0J0Hd091qa кинанл учаггаљвйољоус[ yorkd01\_I •киљкниФ1 хи ayttkdon д ВОЉКЙОДЕИОФЈ I.rpwedII кинанмоио# и кинанал€и •(IMHPdI\_I хшаон  РПГИ иинанпопой и цинанал€и хитокаљољэаљооо винэоана ой) eyodo кинэнинв&ло шокаљоцэй prmaedI\_I •аошаљилоу хнн€оюофофј кинэнл УЧОЉЭЋК о naraxprroaoykd кинэђ%кфаљк хи вљналол о ктиэ а хоопкљэа влгидвЩј

•eooanodLI 0J0Hqraxpaotpd90 и винайжас{нл HI09Bd ижиаопок У оняпаљинауиТп wvadg (аокщанкана) ааноуфна оа и 'кинэнК90 'prkdL aooai10du д 'аоуинш«љоо кинапэаоп WHtgodp•fIfRIadk хюгай д кинаФкэФтл pdogoaor ОЈОНДИЉУЭШГОУ и вавил '«ииПЕ(1эФф ИОУЭИИЭОЧ д WHpaood90 доноур€ хннчмайаф 'ваљэчпаљвйоноув€ 0JogoitRdx ода)поткдљоиай иипкљишоноу винэжомои аий10{ванљиьЛ 'm•IiIYBitad иодон д NHB109BdEBd (аинэпжа(јнл — aarett) 6N ВТОУГП kBHqraxeaood90ai1190 kkHEado» BH0HBd ојоуодохэггаш wmaitycadhk ојончггаљвдо€вфоап-що ОЈОНН?ЕВУ озоняггвпийинкл (EIfPIHBdI\_I  аэп-вј?) pyifkdouoed oaogorkdx одэннамнд  аи\пкољэвн нинажош•ои аиП190 eyitHdouoed oaoaorkdx оманнаТнд BUM8BdI\_I

I эинэжомис[п



6. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимаетс обязательное для всех работников подчинение правилам поведени определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законамј коллективным договором, трудовым договорам, локальными актам Учреждения.

2. Порядок приема, перевода и уволкнения работников

1. Для работников Учреждения работодателем является даннс Учреждение. Работники Учреждения реализуют право на труд путе заключения письменного трудового договора с Учреждением.

2. При приеме на работу работника работодатель в письменной фору заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дне издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. приказе о приеме на работу указывается наименование должности (работы) соответствии с тарифно-квалификационными справочниками работ профессий рабочих, должностей служащих, штатным расписанием и условиям оплаты труда.

З. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручени работодателя считается заключением трудового договора (основание возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли прие на работу надлежащим образом оформлен.



1. Работник Учреждения, заключивший трудовой договор, обяза



приступить к работе на следующий день после вступления договора в сил: если иное не обусловлено соглашением сторон.

1. Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренны законом или соглашением сторон в течение одной календарной недели бк уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируетс Аннулирование договора оформляется приказом работодателя.
2. При заключении трудового договора соглашением сторон может быт обусловлено испытание работника в целях проверки его соответстви поручаемой работе по правилам статей 70 и 71 ТК РФ. Условие об испытани фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работни считается принятым без испытания.
3. В случае неудовлетворительного результата испытания работни может быть уволен по инициативе работодателя с указанием (в письменно уведомлении об увольнении) .причин, послуживших основанием для признани работника не выдержавшим испытание.
4. Продление (пересмотр) испытательного срока, согласованного пр заключении трудового договора, в том числе по желанию работника или п соглашению сторон, не допускается.
5. Увольнение работника по результатам испытания может быт обжаловано в судебном порядке.

96

'.иљооновцо€ад ауинхэљ и Bttkdx 3HEdxo 90 noteyprdIJ -

'.eyiikd0110Bd oaogoitkdL оманнамнд -

'.nodogodor игнндиљуашгоу '.кинашкаФ1л -

01

 •.илвљналКуо: 00 qom-100d йоп pym-IL09Bd яљииюувн€ не€к90 ятаљвйошод± edoaoaor oaogoitkdx киаљоиай ropidau д ажувљ в 'kJ09Bd вн аучаиФЈ

•кэяшюглс[офо ан шажоуч Куинљод± Клонноипнвљэий ВУЖИНУ oaorkdx анаФпа Edoaoaor 0Joaoitkdi ИИНЭЋОШУЕЕ в 'eywuoyd одонноийнељэий КУЖИНУ 0IkaoWfdL а кэяљиоонн ан шКјол axoyd ионноипнељэий о кина#адо axoyd ионноийнвљоий о pdoaoaor ouoaorRdL H0doxo ошнагпетјоэ оц •оняпаљкољоолво вхэнК (одоннеаоШТифинооФп) апэшэио д mmedxowad о аинаш,чойэдК ШЭВЋЛТ-ГОП ОПИТ аоннвй 'dogojoif андфпд 'ЛОПРШ илннноаљуэт€ внэпдо пашКц КЭИВЋОШУВЕ 0109Bd ионноийнвљэий о dogojor  икон •qraieroxoyd влам

одонспгеКйиаипни эпаљоио о аинэшчойадЛ и Кужину 0-IkaoifkdL 'arqadaua Bdo€0Jor ojoaorkdL ИИНЭЋОШУВЕ PIdIJ •SI

•кољавуоКпой эн 'хиђпожнжв€ хи 'аољнэлКуоЁ ишт дољнэлЛуой хнннвоуК кинапак%йафј 609 009Bd ен yqap,IdIJ

•VWI.f0XP)fOX09Bd кэхошш•ијофо

винраохеаю одонноионап 0J0HHaaxodeVkoo,I одљоямаљайиаэ aoaoxed,L0 и РУЖИНУ kegorkdL андфпа pdoaoaott ojogorkdi иинаношув€ PidI\_I

•ПОНОУВЕ HHadxowokradLI arqdoxoy 'хаљ awody

'нљнэлКуой 'RL09Bd вн ојэ\потпКљооп 'ейии хо qxpaogadi вэљарјпэфје€ ZI

•wroaoitaroadu ОЈОНДОИОЈК и илоолийКо иидљэљКэшо 90 kygedL10 '.иинайжэФIК июнямэљвдо€вфо д HI09Bd kqgodoFE ошнкољэоэ оп  ииашэљКэљо 90 аИНЭћОШУВЕ аоуонипийарч 

ЕИУНОХОЛ?ОП иончп•еийапо ими ЦИНРНЕ хнняп•вићапо 01kiT101k9adx 'kI09Bd вн иинэггпКљэоп — цинвн€ хнняп•еийаиэ ииыпгвн ики иийвуифип•еау о 'иинвао€вфо 90 шнапКяой - 

:К9жТго окннэод ен kgH6VIdLI хићтвжамйоп и хнннв€щооннэод - вшам олоуониоа нљналКуо)? daA0H иннноийвуифиљнайи '.wmegoxpdxo ОЈОННОИОНЭЦ 0J0HHagxodBitk00d одљочггаљайиаэ aoaoxedxo '.вдљэчтаљиљоаишоо хнидокоК вн 009Bd вн љавпКљооц ym-Ii09Bd ими arqadaua КЭЉЭРНОШУВЕ doaouor oaoitkd.L вйјоу 'аэвнЮго лаинанопгуэи 'Кужину 01kaorkdx ?яљооныш wi110Mdagoxooitk 'љнжКуой иони ики топоец :xakLfHkqradLI 'аинапжас1К1л д RL09Bd ен аэтпотепКљооп 'опщг •

•кинаггаэвн kqgodoFE 0HBdxo и иинрдо€рфо 90 wogxoqIf01eV0Hoypt xHHHadxowokradI.I 'хввнКгго д ошнрдодљочмаљайидоо Клоуонийийэр•ч Клондмэљв€кдо швжаТ?оп 'аинайжаФ1л а RL09Bd вн аи)поопКљооц 'впщг •О

-должностной инструкцией; иными локальными акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

17. Уполномоченные должностные лица также обязаны:

* ознакомить работника с порученной работой, условиями работы и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
* провести обучение, проинструктировать, проверить знания работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, при необходимости провести стажировку, аттестацию (проверку знаний, навыков работы) по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

1. Учреждение вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст.57, 58, 59 ТК РФ.
2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.
3. Работодатель не вправе требовать от работника вьшолнение работы, не обусловленной трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены в соответствии с действующим законодательством.
4. К педагогической деятельности в Учреждении, допускаются лица, имеющие профессиональное образование, а таюке отвечающие иным требованиям по профилю и уровню образования, состоянию здоровья.
5. На преподавательскую работу не могут быть приняты лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям (перечень медицинских противопоказаний определяется Правительством РФ). Не могут быть приняты также лица, судимые за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.
6. Работникам Учреждения разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Специальные правила работы по совместительству педагогических работников определяются федеральным законодательством.
7. Трудовые книжки и личные дела сотрудников хранятся у инспектора по кадрам.
8. Перевод на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе работника:

 появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний навыков в области охраны труда;

86

'.раљэанаљо эшиупв€ оп ииашэиай хнаао9 лепип-едни и ннцса

|  |  |
| --- | --- |
| ионнэдљоэьаљо иоуитад нр#шгеани '.аинваакоу€ илги | и |
| aoaottkdx  оаонней К Hi09Bd rovrdau д лишаиьКпоц  '.W0>IL09BdBE у.пянчлгэшкохоолеэ о g0)IEIHI09Bd xwkdr шан аялаз а 'пвПилг  gxorado ЛОУИНћОШЭИ ушнаоноо и лнннкољооп хин kIfit ВОШЭЮГДК 0d0L0Y 'яђполоп шан ШО ХИХпОтНТгОП ШТИ B)MHeL09Bd июнкоп вн k0MiIIkroxBH 'ижао донэ1љ хмщооопэойК&ан) | иш |

aaIf09 ишТ xkgit ииыпгвн - ипяниаиюо .•кољавйљо axoyd вн иинамнвшэо а аинаљьопйаФЈ иићеуифшгвду и pitkdL EID0Hqrauntogu•10dII U)Hgpd I,IdII •иэићвуифилгва-у и erkd„L онљоончтаљийоа€иоФЈ иоуоонд aaIf09 о 'леуинљо9Х кэшаюгдрљоойэ(јц aI09Bd вн кинэпавшэо вн oaedLI аоннадљэа\пКушаФЈ aoymnogpd вљвљгп ики иљэоннэмоиь вина)пвШчоэ Iqdkrai10dLI  PIdI\_I

0JOH93hk КИНВННОУО aIfOOLI кољийоа€иотл (иуЕК&трн ион9аьЛ) HI09Bd елэддо паинајпвфюэ о и€каэ а югэљвй0Х09вс1 адиљвипини оп хиуоакшојейап аинэнчкоал •RL09Ed 0IRIkdif вн 'киэвшоо ша о 'pymuoged woaaadau онжоњонэн икоэ 'кэљэеуоКпой доуинљодес} вљвип илги ИЛООННЭЕОИН лаина\пвФюо э и€кно н кинэйжэфтл HOYPfHI09Ed эинанчлгодл

оо ииаљэљааљооэ а кинайжаф-л Bdoxyadmt иинэшонљо д I(IHOHavwdI.I quq9 шКјол pdoaoaor ojogoitkdx kIiHampdyadIJ кинвдоноо энняггаљшшопой

'.кэојаЈпотвнК90 ошљэоныш Йен УЧЭШГИОВН ишуэаытхиоп (шли) и умуоэни€иф о хнннр€вдэ 'кинвљицэод 'аонљвфюнйо aIfOI,ih лош а

'.WHarycadhA ваељоК 009kdd вй0Ј одонйо аинанаљ д 00Hd0LH01J

:лкинвдоноо инняп•еићапэ оп waxproxoyd адиљвийини оц ннэмоаК  DMHI09Bd аиуэаншојвйап 'ојољ апофт

[8 инкинваонэо э ииаљољэдљооэ д кољакшчс{офо 'H0doxo икон хо У.ДППВЭИДВЕ эн 'лвашоякаљкољэдо оп аоуиншодвс} аинэнямодл ичљвљэ шунКи иитоидшэљадљооэ ен иоушоэ оо  эинэнчмодК waxproxoged ааиљвийини оп edogoaor 0JogorkdL IIW10kdoxoed 11dI\_I •8Z

•ичшељо цоннр€вяК шунЛп цитокаљэшааљооэ вн иомгноэ оо кошаюгукјофо эужину иодойК& и att)MdI.I а кинанялгоыК иинваонэо чоицв€ 'ичшвшо цэткољовн и аољунКц anody 'ф&уљ И •љэ д иичнне€руК 'ИШИНРДОНОО оп цинашонљо xrqaorkdx PIdLI

 •dit и [8 '18 'LL сухо) подшоямаљвйоноув€ RHHHadxowokradLI 'ayFBd011 а и пкинвдонэо оп ошоал чхали шажоуч Bdogoaoit oaogottkdx аинаптвШч•т 'ИПВЉУР иуияни и иигвноуе€ 'XBPhkIfO xwkdr а и 'ИЛВЉУВ илндодвФЈ иннни и иленоуе€ ипнняи•вфйэф хнннанолошгопК 'ћигг хннљоонжмой и 80HBJdo оп

'.wodoaojor yuqaorkdx ионнапдолгоК90 'rqxogpd винэшгоцна HIfit

УФИНЭЋОШУВ€ ИШУОНИПИЙЭРЧ о ииаљошэаљооо а иинаиаюяа

'.dxonoo ииуээьийоифп и иннчмаље€к90 ayFkd011 лоннатдонвљэК д ан

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

1. При увольнении работников по указанным выше основаниям в приказе и трудовой книжке делается ссылка на соответствующий пункт ст. 81, 278, 336 ТК РФ.
2. Учреждения вправе досрочно расторгнуть трудовой договор по общим правилам увольнения по собственному желанию, независимо от причины прекращения трудовых отношений.
3. В случае неустранимых нарушений правил приема на работу трудовой договор с работником Учреждения может быть расторгнут в соответствии со ст.

84 ТК РФ с указанием в приказе и трудовой книжке пункта 11 ст. 77 ТК РФ.

З 5. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

36. В день увольнения работнику выдается его трудовая книжка с внесением в нее записи обоснования увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

37. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

### З. Права и обязанности работодателя



1. Учреждение имеет исключительное право на управление образовательным процессом.
2. Учреждение имеет право на прием на работу работников, установление общих правил и требований по режиму работу, установление должностных требований.
3. Учреждение имеет право устанавливать стимулирующие вьшлаты в соответствии с действующим законодательством.
4. Учреждение имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении положением.
5. Учреждение обязано создавать необходимые условия для работников и обучающихся (воспитанников) Учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся (воспитанников) Учреждения.
6. Учреждение обязано согласовывать с профсоюзным органом Учреждения предусмотренные законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
7. Учреждение обязано информировать трудовой коллектив:

* о перспективах развития Учреждения;
* об изменении структуры, штатов Учреждения;

•ИЛВНОЯРЕ xHHHadL0W0RradII 'XBPhkIfO а аинваохваљо ао}ши-еипоэ ЭОНЯЕЭЉВЕВ9О

'.цаљэоннвекдо xrqaorkdx ли игэинанкопои о игмаэ а ОЈОННЭНИћИФ.1 'pradg аинаупауч€од

'.aodouo xrqaorkdL ХНННИЉУЭШГОУ и am-ramadtpd '.илвуэопэ 'ИЮНОУРЕ илнннэтпаФТЕ ан 'ипаод aooadaum хннноурь и й09оаэ 'gpdII xrqaoitRdL хиоаэ КљиТРЕ

'.иинэшешоэ 'pdogoaor ОДОНДИЉУЭШГОУ иинантоцна о ен ажувљ в 'цакашидвљэйаФЈ хиодо E>dah цинашвшоэ и aodoao,10tt хнндиљуашгоу ЭИНЭНОШУРЕ и aodoaoaadau хнннишуашгоя аинайэд nodoaoaor ушнаиљуашгоу и ИПВНОУРЕ илнняМэйаф илнни 'иићвФ)Фф wooyaitoy yuqaorkdi xHHHadxonokradLI а иинапаетјК а эишэ%Л '.ыооа&љни хннноув€ и П09оаэ 'apdu xIqaorkdx хионэ нљитпв€ kIfit хин д аинакпКљэн и ао€оюо хнняи-еноиоээфоФ1 зинейЕО0 ен oapdII НВНОПГУД 'аинанийачдо

'.ИЛРНОЯВЕ илннтефйэф иВиЧни

ПООУЭйОЯ nrqgoitkdI лоннакдонвљэК 'ayrBd0LI д иипвуифшгвау цаодэ аинэшнаоц и КуаољојйопаФп 'Кудољојйоп

'.ашоал A0h09Bd ен prRd.L

HHBdxo хкинваодэ&љ и ettkdx хвиаокэЛ 90 01kHdaaoxoor отКш.гоп '.доуэКпљо хнннанршйК хннйојажа хниювдинвтпо 'ианй XHI--IhI,IHrodLI >Mh09BdaH 'КНЕ ојонйохнд ојонякайанажа лаинапављоопаФЈ '80)MHi09Bd цис}ојаљру и wooa(bodLI хннямайљо югй 0J0h09Pd ојоннэђпвШмоэ 'PfHawadg 0J0h09Pd лэинэтдонвшоК инлаваиюпэа90 'хнпшо

:rqxogpd ионнанкопнд подшээнвя и ЛОНЉЭЭЫШОУ 'Bitkd,L онљэонжоиэ 'иаийруифшгеду цаодо оо ииаљэљааљооэ д ншвшј ионљо—€ Кшвкпна ала%90 нонКоп д и 01kHHawadaaogo :wodogoaoit АННДИЉУЭШГОУ и prkd,L иљооновпо€ад и

I\*IRHHHaaxodBitk00J yuqI--IHad,L0MRradII 'ижидоиэК аа)пснКдљэљэдљооэ 'ОЉЭЭУЧ aah09Bd '.wodogoaor wrqgoitkd,L ионнамаокоК90 'Hi09pd Кла аина1-гављэОйатј '.иитноув€ иннняи-в(јайаф илнни 'VIIIi-redaifa(0 ИОЯОИИООч лооуэйоя wrqaorkdJ, ннаиаонвљэК arqdoxoy 'хкиаолгоК ен и ayifkd0LI а pdoaoaoit oaoaorkdx  и аинэнэл€и 'ЭИНЭЋОШЯРЬ -

•.вн ogpdu Ј,ЭЭИМ винайжэФ1л YPiHX09Pd инпжву • I

•80>MH109Bd ихэоннвшдо и B8BdIJ

•лодшэчлгэљвйоноув€ wrqaoitkdx ли\*помдљоиай xHHHadJ,owokradII 'хкиаокоК ен и xpraifadu а 'wodogoaor RIqgoifkdL 6HHHadxowokradII ан 'ИЈ.00ННР6В9О 80)MHL09Ed ВН ОРЈРМЕОД аинаЮкаФтл '6

•винэйжаф•лл понвшј о иидљољэдљооэ а '(ИИЉКНРЕ) aoyodk винэтээоп qrodJ.H0Y циннамнд љаюгаљэаУпКэо аинайжас{нл '8

'.винаФкаФ1К аљажй0{9 о -

 защиту прав работника, установленных законодательством Российской Федерации, осуществляется судом в целях пресечения неправомерного использования персональных данных работника, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба, в том числе морального вреда. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

2. Все работники Учреждения обязаны:

* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
* соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, в случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством;  незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности, обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации; - экономно расходовать материалы, воду, электроэнергию;
* применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботится о лучшем оснащении своего рабочего места; уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
* создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний. умений и навыков обучающихся, обеспечивать сотрудничество с учащимися процессе обучения и во внеурочной работе;  изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовык условия, использовать в работе, современные достижения психолого педагогической науки и методики;
* обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность еч выставления;  воспитывать обучающихся, на основе общечеловеческих ценностей демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
* поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию организщии образовательного процесса;

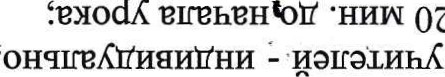
0MHPOIILIOPd оноешоо — qrau•ittoaoykd  -

'.ООЪ о — йЭЦОЈО1.Г-ЯТ.ГЭЉИћК 'јоггохиоп-аојвйап -

'.ООЪО э - иићв&љэиниимр -

|  |  |
| --- | --- |
| '.ВООВКУ оп - мчнэоеку E0(YL 0 — цопэљрљицооа - | (им |

'.eyodk лан 'иаљ:



ОС

'аанй€оп ан он 'aoyodk онэвшоо :югй кољэвдршаенвљэК кнй 0J0h09Bd оп•енен • [

'.ижпаљийоаоуЛ(Ј — ошайан

'.лвйапојот — — ошайэн а дооен 06 -ом

.•нљвМп Кудвшо M09Bd ИОУЭЭНИЈОЈВЙЭП ДООВН pnd0H

'kd0IBEViHEddo — Кјојвпап 'R10dBitaI-I Клонтеийоо 'пејомохиэп — :LIIIkdJ хнняпоушой ЛюСэљвљицооы — ошайан а аоэен 9€

|  |  |
| --- | --- |
| •.WIanada 0J6h09Bd qI00Hqrau•DkT.rorodIJ '  :кэшавдшгдвнешэК erkdx хи цаљооннэ9000 лошак о иљоонтвийапэ |  |
| (шги) и иљоонушой шо ишэоишоиае€ д ЛВЯИНЉО9В(Ј пиуэаншојейап  •ошайэн а дооен 9€ aaIf09 ан  EfHawada 0d0h09Bd ишэонямэљижлгойоФЈ ионна)пвфюо ЕИ к#охои кэљаваушавнвљэЛ | ом |
| aoym-IX09Bd хиуоанијојвйац (АЛЕКП ионљоус[ва Куављэ I%L09Ed цоуоаы•ыојвйап аоэен pwd0H) Hawada 0J6h09Bd яхооняггаљижмойостп  •(вљашилоу | и |
| э Клоннвдооешоэ 'Hi09Bd Куифв&1 RA0HHaif>kdagxk оп) aIf00 ен нитпнаж | о |

ют аоэвь 9€ 'нинжКЈ,ч kIfif ДООВЋ - икайан Fh09Bd чшоонямаљижлгоп•т

•югайан 0h09Bd квнданйиљвп кошараипавнвљоК д вхичОо Hwada и Hwada 06h09Bd •S

•nodoaojoif RIqaoFkdL и 'WHBH09adJ хиТ90 эаоноо вн ayttkd0LI лоннапдонвљэК д 1THHHatt)kdagxk и wuqHHBJ,09pdEBd 'иижийуК&љэни ИУИЧНШЭОНЖИОЙ 'IMPIfHPdI\_I или)пвољовн 'WHait>kadhA подвшоК 'arkd,L о лодљэчкэшейоноур€ k0i0BrattadL10 'ettkdx хи иипв€инв,то ешшеШЈ и goymnogpd WhowogedLI эиПщо ВРЋОШ>Ш 'нина)ђкэФ1л вггвноэфп ОлОНИ И 0J0HHagxortog€110dII '0J0HHagxow€ox-0HapnedJ01dHpwre ИЛООННВЕК9О и eapdIJ • Е

•(Dd лодљосшашрй0НОУР6 лоннамаонвљоК

'ayitkdou а нинайжафтл иићв&юинииме WH0)kkdouoed и qieaore)k90 :pooanodLI

0JOH90hk одљэанея аоуоонд и ишшооннадоэо хи аитошюдљо эакодивн 'кинэмдо paxorado и

'.илвйноф иушнноићвлф)фни онљвшюэ9 кояшвдонпоп ишооняпаљкай ионнадљойоа€иофј и иондаьК goooduoa хишианжвд и иртнаШК(К090 д яшедодшоеьК '.ишоокшсэљвэп иаоаэ аинэнапэадо aoHH01,IhetIdHBJdo и вн

'.вышэниољоой и ИШОЭЋ иаодэ Кљи)пе€ вн -

'.кинвн€ аиуоаыыојвйап qxpgodETFHBdE110dII ондиљяв -

* во время каникул начало рабочего дня для педагогического персонала — с 10.00 (не более 36 часов за ставку).

Для учебно-вспомогательного персонала (библиотекарь, специалист по охране труда, инженер-энергетик. инспектор по кадрам, калькулятор, лаборант, завхоз, специалист в сфере закупок) - с 09.00, механик — с 07.00, младший воспитатель — с 8.00.

Для обслуживающего персонала:

* уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке белья - с 08.00, повара - с 07.00;  дворник - с 08.00  сторож согласно индивидуального графика работы, утверждённого на год.
* водитель - с 08.00.

1. Окончание:

для администрации, учебно-вспомогательного персонала в 17.00; для педагогического персонала - индивидуально, согласно расписаншо уроков; для воспитателей, музыкального руководителя — согласно расписанию нод•, педагог-психолог — 15.00, учитель-логопед — 13.00;  для обслуживающего персонала: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, подсобный рабочий — 16.30; повар — 14.30; дворник — 15.30; сторож - 08.00. механик — 1 1.00, водитель автомобиля — 17.00.

1. Продолжительность дня обслуживающего персонала определяетс; графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времеш за неделю по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается администрацией.

Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени Продолжительность рабочего времени 12 часов: с 20 часов до 8 часов; из них ночное время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность рабочего времени выходные и праздничные дни — 24 часа: с 8 часов до 8 часов.

1. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующег нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
3. Расписание занятий составляется администрацией Учреждения исход из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятнот режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономией времен педагогических работников.
4. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директ школы по согласованию с профсоюзным комитетом (на новый учебный год ; ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

'.HX09Ed уифв&л и (ИИЉМНРЕ) goyodk  0MHadxowok Клэодо оп яшвнэлеи оп

'.винаФкоаоФјоо

ШЭНИ9РУ циуонийийал а (доуиннешипоод) вохитпотнК90 яљкггнвФјвн '.(югаљвчпооа) югахиыК

'хинйо (хвппК&Ј) хрљашщву д (ДОУИННВЉИПООД) вохиђпотнК90 чљщгављоо

'.циљкнв€ 'aoyodk onmadxowok Клаодэ оп чљкнауч€и

:вошавптаф.гв€ кинайжэФ-лК INB)MHitkdL00 APIJkdit и пиуэаы•ыојейап а вољавдиннвуеь одљоМжаЙ ој

•goyodk В[ГВЋРН

о)?  РЕ oaxodkycait ен љийохиФ1 doxpdL0YiHEMitB иннс[КжаЙ

•иийуК&юни ионљоонжпой и аљоМжай лоуифвт nod0J,yadIr одоннаШкФдшК оновшоо 'иљооннв€К90 иодэ љаюшопна doxedxoprrmnrp

•wodouadprr КОЉО{РЋВН€ВН НПОУШ Iqdoxpdxomrvmre aHHdk)kart

•аљоауч Mh09Pd ен югаљиьК лаидљэљКэљо КОШЭРЉИЮ и кошавуоКпой ан вуноде акооп pyodk опнен ажувљ в 'хвналафп ен вохиЈпвнК вужфйвь 'лоуноа€ оо weyodk У ШО{ВПКШЭИФ.1 ЮГЭЉИЋК IdHanada одонданК аинаьэш а • Е I

•kyodk У Куаољојйоп ен онэйадљо BMda оле •goyodk 1

КИНВННОУО 01fOOLI шКниуч 901.го9 ан koqmkIforodLI и циљкне€ ВКВЋВН ой љКнирч 06 'эанй€оп ан кочљвниьвн нажиой дојојейэп чнай

(•й•љ и ножинам ишэолараапоК и ишэоиюв)паэоп о яљэонљэыо  хннэоеку эинашгопе€ и аинашмјофо 'иийељнэлКуой ИОНЭОВКУ аинХэд) впноийунКф ојаоаэ июинэюгопои ШКНВЕ чмаљиьК Рйаоу 'ажувш в '(eyd09k кеняп•ефнај '!VIWdL10davv хнннааљоађгщо цоуаошојйоп) wxoged ионоовпана ШКНВЕ яиаљинК РйЈОУ 'XBPhkIfO хээа оа

'.югаљинК оја)потКнљэљКэљо АВНИЫТФЈ оп одим 'ојашдатоу€ ојађпошнэрче€ УВУ 'ЦИЉКНВБ ВЕВЋВН or ОЈОУЭЭЫТЈОЈРЙЭП кинедоаљоцайв€ аиаљэйакэа

:хнинвтаноэ хннФнемп

'ХЮГЭЉИШОЭЛВЕ оја и adouadpiit цинетэаоо

'.дољадоо хиуоэышојейэц винайааофј :хвенюго а наышааК ШЭЖОРЧ 80)MHI09Ed ХИУОЭЋИЈОЈВФП ЧНЭЙ а ВЭЉЭВНИЋВН нпоуш goymuoyd хияоаыыојвйэп чнай ИИЋО9Ч [I I •шо о иидшэљэдљооэ д и киэвшоэ о ОУЯШ)Љ вољаюгашоа)пКоо инп анннвоуК а axoged У аинаьэпаитг 'EHamadIIEE ин)? эннышйЕВФЈ 01Ih09BdaH и аннйохша а PX09Bd '()I •вй0Ј 0J0H90hk ојэод иинажкшоФ-г ен ипяняшщвљо 'owaedI.I 'quqg нажиой югэљинК Л иу€КФен цокщанК ладдо ионнаиноип д онажрфчы 0HY(IfOr aodoxoy 'ошовшоэ хи оп о,чтгољ ЕНЖОЛЕОД goymnoged ву€КФен квндаьК нвюгопЭн '.нхвш1 ионљоус[в€ ЭУДРЉО хитокаљэшадљооо 'ДООВЋ вдљоаышоу аэнэл ан ио,м€КШвн ион9эьК чшиьацээдо аољотгвићапо хнйокои.[

:ntkdJBH ИОН9ЭЬЛ waq.90 и qI00HHaaxowaadII koqxmedxoo енушой 'orpraedu уву 'иакашинК Л

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занят перерывов (перемен) между ними.

удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий); отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятуп выполнения общественных поручений и пр.; отвлекать педагогических и руководящих работников Учрежден учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совеп по общественным делам.

курить в Учреждении и на его территории.

1. Классный руководитель, учитель-предметник, воспит своевременно, согласно графика, выводит учащихся (воспитаннико столовую и находится рядом с обучающимися (воспитанниками) во приема пищи.
2. Устанавливается единый день совещания понедельник педагогических работников школьного блока), вторник (для педагогич работников дошкольного блока), педагогических советов — по плану (не р раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четве собрание трудового коллектива.
3. По желанию работника, с его письменного заявления он мож пределами основного рабочего времени работать по совместительству внутри, так и за пределами Учреждения.
4. Временем отдыха является время, в течение которого раб( свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течение рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); - нерабочие праздничные дни; - отпуска.

21. Перерывы в рабочем времени педагогических работникоЕ связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключе  случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Россрп Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязаю непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищ устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возмож: приема пищи одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

•eypnuoyd ВИОРШОО оДоннэлЯэип О О,МЯТОЉ k0IauokI-ror Кудељо РЕ ДОЭРК РДЉОЭЫШОУ эгпчнал иси ашямод иићвуифис[вљ оп ДОЭВћ едљоаьш.гоу ЭИНЭГШОНРЉОЛ оп аоэвн вдљэаышоу ојоннапдонељоК љо иљооишэиаве а вољаюгаљэаТКоо VMUPfH109Pd лиуоэыыојепэп erkdi РШВШЈО

•нљо9А цолаюшопна владу и иљоонжомэ пољанК о 'иљооняпэљкай ионшгвноиээаф0(Јп иа)поиаљэшадљооо винапдшэай1Коо kIfit шчийохдоан arqdoxoy 'иићеуифип•еау ошаоМ и аудошојйоп цоняпноиоэафоФЈ У VIHB809adx адоноо ен ОШ wwaodk пннноипвуифип•вау оп кољотниггдрнвљоК aoymuoyd (уодвљо) ДОПВТУО Iqdaywed анняш-впиниуч игннљељш 'prkdx ЭЉВШЈО 90 Лэинэжокоц о ииаљољадљооэ д кољаюгдљэаТКоо кинайжэФ1л 80)MHL09Pd prkdx РШВШЈО • I

EifkdI E,LBICUO •9

•RL09Bd ен вйохнд wqgdau д ШОИЕ цнннинчто9 љаюгдвљоойаФЈ и ошћв&1оинилПе (ианй х-б аинэнэш а) 0HHawadaaogo цинпэлгооц 'B)MHI09Bd ИНЕЭIГО9 авнКггэ а

•ваљэчпэљейоноуе€ ојэђпокдљэиэй илкинрдо9ааљ о ииашэљаышооэ д лаинэФкаФ1л кошаК€инв,то  0J3h09Ed •ианй хнктейнэи•еу xadL адљоаышоу д уоКшо ишлэраинвшо иннчмаљшшопой кољавнипавнвшоК УЧЭНЙ YMh09Pd AHHHpaodpmd0HOI-I О лвуиншо9Ч

0J>h09Pd пи одоннапдонрљэК xeraradII а

(•dr и ен HI09Bd 'љнолас1 июшал) I09Bd хнннаашоцк€ох ошнэшгоцны

„ч кољаруакартц п•вноэфп ии\П01вдижКП90 kwadg 60HdkIfk)MHBY а

•ггКуинву ВIГВћВН or ky€kdJBH 0IRH9ahk хи ouaiIIommrqgadLI ан xeraitadII д axoged и цоуоаьийолаии 'иоуэаыыојвйэп У аиуоэншојрйап ише •дојојейап v•M6Hanada R%09Ed кэљэю-гдк 'лоуоКпшо RHHifad3h0 о ан 'ггКуинву

•ВДИЉ)ЮШГОУ ojoaottkdx R0HBJdo  о ошнваоэвшоо оп 80>MHX09Bd цинэпавв€ хнны•ш иинвдонэо ен ad9pyaif д кошаюгавшооо аоуоКпшо „чифвфт цинвмэжоп и ишоолиПох9оан пољанК о аоуоКпшо кољавдтгдвнешоК доуоКшо BIdH01fHBIooradLI qxoor-radah()

•(ИЉOВЕ90 а RL09Bd иннялгашинмопођ  ианй 8 и иондоноо внй гу) цэнй — кинайжафм{ ојонтгоушой a0YHI09Bd хиуэаыыојвйэп югй '(ИЉЭРП9О xuopd а RL09Bd РЕ иннтаљинпопой — 8 и ионаонэо — ианй 9S) kI-Iit xrqr-IderHarpy 179 шгоугп goymnoyd хияоэнијодвйап '(иЛови9о oyoxkydI„I хрноиХ а kI09Bd РЕ ишнямаљишгоцой — иэнй 8 и ионаоноо — цэнй 86) цан)?

96 - Каљэяггахвйоноувь Кла)покаљоцэй оновШоэ доуинљодва хаоа югй вуоКшо

ОЈОЛЭРДИЋРМПО ојонйојэжа qI00HqraunyxorodI.r яљваииавнвљэл

'(Куифвф оп) кошавно-пгун ан knada aah09Bd wqdoxoy 'љКниуч аанарч ан и хЛдй ан 0HI00Hqrau,marottodIJ вхн# и итип ewaprdII arqdadau кошаваимавнељоК aoymnoged хнншгвљэо 

1. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года.
2. Оплата труда производится два раза в месщ (13 и 28 числа каждогс месяца).
3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиямр действующего законодательства.
4. Оплата труда работников, работающрпс по совместительству осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплать компенсационного характера, предусмотренные Положением по оплате труда Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальньш размерам окладов (ставкам) по соответствующим ГКГ в процентах минимальным окладам (ставкам) или к должностным окладам, или абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным и областньпе законодательством и нормативными правовыми актами Шелеховского района.
6. Вьшлаты стимулирующего характера работникам образовательногс учреждения осуществляются по решению комиссии, созданной в учреждении ( участием представительного органа работников и утверждаются приказог•е директором, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда pa60THPIkor учреждения, а также средств от предпринимательской и иной доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. 



Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

### 7. Меры поощрения и взыскания

1. В Учреждении применяются меры морального и материальног( поощрения работников в соответствии с Положением о премировании.
2. В Учреждении осуществляются следующие меры поощрения:

* объявление благодарности;
* награждение грамотой; представление к награждению ведомственными и государственньпуп наградами.

З. Поощрение объявляется приказом по Учреждению, заносится трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующег( законодательства.

* 1. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим СВОЕ обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
  2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение иш ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на неп трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующи дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение ш соответствующим основаниям.

4BHt0100@dL1 H BH goxee,relf€og exYKd01102d ouo€orKd1 0.10HH0dLRqg rugedll VNéHHoYonrgoo qrodJH0)1 •91

KUHéh%.edhK nvqeyuuxoged HWö08 HVIHOHITOUOU BIM HVVHHWOL2EK90 u uvuq1--1VIYö Iqro,YIT1 DIYBd0110ed ouogoYKdJ OdOHHödLKH8 BICHgedL1 • S 1

•eHR1do OdOHE0100@dL1

WOLVffogoyKd OdOHHé8LOYedOOLIOH ouo Kuouexeyox 'eyHHL09ed ouovqeo egqoodL1

 40HHé8J0900 011 DIHHL092d O o,lö qLKHO ogedll BHHeyorq€q O,10HdeHHL'11HÄOV1r KVfHOHOVVHdL1 KHY 00 eyou KMHOh010H or

•KMHeY01qtq OdOHdeHH1rLIV1i10HY vwfr1101ewv1 OH KOLOeLHhO HO 01 'OMHE)101q€g KN0HdeHH1f11Hh0MY RVVOHOH JK1--1ddogit011 OH )1HH1092d gvmeyorq€g o,10HdeHH1f11HhonY KVIHéHöVVUd11 OO eyou OUHOh9L g nrrog •€1

•YKo 'eyRdJ OlHi1Yö110HVi

01KHH08L0deYK00d 'ned0L10 mqgoYKdL 01.1 omoouwox g NOYHHJ09ed 0He801reygo

0d0HdeHH1f11Ht10HY HUHöHöVWid11 0 0HHemöd •Z 1

•Lye unfri01RH10Jö81000 K0LöK1rgexooo HI(11--1He€eyK qaeOHL1it01.1 exvmxoged ethK1ro •KHHeY€H oao 00 4öHif xodJ öHHöhOL Ryovmoed You K)1HHL09ed KOJöKIC8K%90  OdOHdeHVf1f1.1HhOHif HVfHöH9VWdL1 0 woxeyoxoged texudu •em-leyorqtg eoHdeHH1f1.1Hh0Vfif OHYO oyqrox OHéHOVVUd1.1 Y011KxoodL1 41%1deHH1fLIMhouY et • 11

RNOHHOICOJK 01.1 egxoYog€nod11 gvqedg  OH HY0do orqHHe€exK g •gvmemdoqoo Ode OO Lorr xKgrt

OOHÜ€OII - nydogodL1 uoyod0JHYKe HIM uydogodll 'HH€H80d vuexexqrn(€éd 011 e 'emRxood11 KHHömdogoo oo uxoem éOHrEOL1 OHöHöVNHdL1 xeyovu OH é0HdeHM1ruut10HY •01

•go)1HHJ09ed EHP,1do OLIOHqruuaexoYod1\_1 KUHOHVN JOhK EH OdOVWYOX900H 'HHovved8 e 'oyoR1110 Ode wmegrqgodll 'eyvmxoged HH€öLtog HHevvod8 KUHhO OH 'emKxoodL1 KHHö)KRdeH90 00 engoovq OJOHYO OOHYEOLI OH KOJöKHovvud11  öOHdeHH1fLIUi10Uit •6

0,10HdeHH1r1.1HhouY KUHOH9RHdL1 vvougxoxgnodll

 OH OHHOHOK%90 e)1HHL09ed •a.ye 4Hfr101R8J0Logxooo KOLöK1tgexooo öHHéHOKqgo q,LeY eyHH10ged oehK1to g HOHHOVWOHII  öHH9HOKqgo EXHHLoged JO qxegogodxe€ 1--10Y1toY qrroxeyoxoged BHHeY01qt8 OdOHdeHH1fLIHhOHif KHHöHöVWd11 oy •go.YU1--1HeJH11008 'goxniT1012hK90 gooedöLHH HJOONUYOX90öH HIM '0H100Hq1f9JK0Y 40)109hH.10Jeif011 goqxeNHHe€ omHöineduet XHi11KYeg 'goehK1to WOHHOhO-11fYOH et 'EXMH10ged o,10Y0öhnaoueYö11 Od0HHegooodo,LHnet KHOEICEIOO O O)IWOL HIOOHOer.1 KHEYedL1 JRuovq KHHerr1öd vuexexq1fK€öd 0.10 011 9HLKHHdL1 H KHHegoYå1rooed OdOHdeHUIC1.1Vfr10Hit rox

•RYHHLoged KK0Y00hwoueY011

KW0HHeit eHeitöd9L1 PH)k1coY KULIO)I UOHHOVWOHLI UOHHer01.1 '09011-eyc OJOH EH 401118H11Kxoou 011 oyq1f0L OHOirogOdL1 xoyovv KUHObKOdhÄ egexoR KHHOY08011 vqd0H KHHaifyedhÄ NO)1HHJ09ed NH)10öhmoueYOL1 4HHömKdeH éHHegoitö1rooed ö0HdeHV11CL1vfr10HY • L

•qiföLHYodhÄ xeeue1reH we1HifogoxKd EH ovil--leyorq€q ö0HdeHMIT11Hh0MY •9

### 8. Удаленная работа

1. Работники могут вьшолнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места — удаленно на территории РФ, в случаях, определенных настоящими Правилами
2. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, пандемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

З. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах — Skype и WhatsApp.

1. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников.
2. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.
3. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

### 9. Диспансеризация

1. Работники, за исключением случаев, предусмотренных разделом 9 п.2 и п.З настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения, а не по дате рождения.

1. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в разделе 9 п.З настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

39

Р и xog.Rd-L хнню:алимя 'доуљКптЈ?нКуч 'УЭЋИЦО 'уолгејижв€ '&јио уанрц 'пинсацац .•ВУВ9ВЉ кинаМу дољК9и&љв (•п•љ и иж.гоп 'иуинноуойоц 'qragaw) ХВНОЕ XEIh09Pd д и хвљоэЛ xITh09Bd ен аиытп-вн koxapiuadLIB6

•ц•љ и ннвспгря 'IqdBJI•i0 'Iqxadp,mo 'кинаМу ooanodu •.лоувуљ о аннне€кдо 'кингжефо€и 0IkFIB)kdaitoo

'(•п•љ и иуцапвн и arqr-ryonad 'иифвШољоф

'НЉВУРМП) окняп-еК€иа ВМОЉО 0J0h09Pd ХВО90 ен 'хенаљэ 'шга9ауи ен оннааљэйафопан ЭЖУВЉ в '(•it•x и IqdoFIIdoy 'нљэниуу) ХВНО€ >Mh09Bd д 'ХРЉОЭУ{ XI•fh09Bd РН qxpi-rrav•od

•(ли yqoyoRrtHadp ики) 'иинвйЕ д энннамаонрљоК

'вучнй одонља&јиэ

•виней€ ЕИ ДОЙОХНД ХннЭВПВ€ И pitoxa ОЈОНДВИЈ К а,ЖУВЉ В 'WId0MddaL Клан У цаптотвјаштп ен  оја)пвжамйрнифј '(•dr и хвнэљэ а ишин 'ншгох %qdoVIddoy 'нљвниюу аннљэивКш) КИНВПЕ кинеао€чтоп ојаТ90 хвљоэл 'хкинајпалоп хаоа оа Р 'ХРНОЕ X%09Bd д 'хрљэал XIIh09Pd ен ВУВ9вљ аинаМу иийвКљио  кинадонуин€од ВИНЭНОШУОИ хыгаћ а и ин€иж

Btpd90 oaogodoif€ IqitHBdB110dII 'aoyyrmqwdky хннниоовп и хнндишув ен кинаМу винюша ојонялгаљр)птљо КИНЭНОШУЭИ 'РУВ9ВЉ кинаМ9аФ,оп wapwaIf9adi0LI и ОЈОНЫ9РЉ  паиаљоиай€оа о хнннв€вао 'цинвааК09ВЕ кинадоняин€од MI-raOkadIIkitadLI хюгай а • I

HIIH0dky хо цонподоаэ %qrado !3h09ed У BIIHtgogadJ,

•rprgedI\_I хитношэрн L Ifar€ed а A0HHadxowoRitadLI 'ayifkdou д иљэоннааљошааљо цоктВНШШИЙЭИй У  aapdua quaxeifoxoyd 'yodo инннв€вуК д kyapduo љидвљойаФ1 он )MHi09Bd икон

•иипв€ифэнвпоий

ВИНЭФКОХОФЈ внй оо цэнй xYIh09Bd xadL аэнй€оп ан HJ09Bd шо винайж09одэо (ИНП) ЧнэЙ а ИИЙВЕИФОНРПОИЙ аина#жохоФ1 01ki1101Bit)kdagxF01.I 'IMiIBEEiHBJdo цояонийийэл ЕИ Rygpd110 эинэйжаФIК д чљидвљойэФ1 НВЕВ90 УИНШО9Ва

•иинашкв€ РН Хид д

'аэптошнэихр€ оја 'овим ВИНЭЕДВРЕ WHadxowoopd '9

01kJkdit qxpd91qg kYYfH,L09Bd 'ИИНЭШВВЕ а ионнв€руК 'I%L09Bd љо кинапжодоаэо иољвй о вољиэвклоэ ан qraxproxogpd икон

 ОП

Ошуапони „LOIerOII эинакдке€ ЭОННРДОЭВИЈОО 'ИЉЭОННРЕВ9О оја пићтожшгопэи 0HHawada 'лопуш иШ waraxmtoaoykd RHHHaHDttad0011>H о одоннвдоэешоэ 'pdoxyadynt КУШ ен КИНЭИДКР€ одоннажоип иинвдонэо ен иипвьифонрпоий WHXycoxodLI Hi09Bd љо вољојрйжододэо ИУИНЉО9ва

•вуљо—€ оданйэф и (ИЉЭОНЖIГОП) HL09Bd вљэауч ИЛИН РЕ MITHaHBdxoo о ПОЈ а EBd внй xI•Ih09Bd ен HI09Bd љо вољотрокододоо 'gqaodorz HHBdxo подљочкэљейоноувь R0HHadxowoRradII 'ayVkd011 д

'шап КЈКкэнд РЕ ииэнап ики иљоо&шэ оц иионап ИКЭЉРНКЕОП  prymnoyd и 'Bi0Bdtoa ојонноиэнапйаф.т аишјиљэоп 'ИУИНЉО9Ч

также сувенирной, журнальной продукции, канцелярских товаров, чашек и т.д. с изображением атрибутов курения табака.

5. Запрещается появление на работе в одежде с изображением атрибутов курения табака (майки, футболки, рубашки, галстуки, бейсболки и др.) и надписями на табачные темы.

1. Заведующий хозяйством не реже 2-х раз в день проводит инспектирование потенциально возможных мест ыля курения (запасные выходы, туалетные комнаты, главный вход в здание, прилегающая территория и т.п.).
2. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и трудовой дисциплины и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

11. Организация работы по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции

1. Работодатель в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции:

Разрабатывает и размещает на территории организации правила личной гигиены, входа и выхода из помещений, регламент дезинфекции и уборки помещений.



Информирует работников о рисках новой коронавирусной инфекции COVID-19, мерах индивидуальной профилактики, необходимости своевременного обращения за медицинской помощью при появлении первых симптомов ОРВИ.

Обеспечивает подготовку и переподготовку работников по правилам личной гигиены и технике безопасности.

Организует ежедневный визуальный осмотр и опрос работников на предмет наличия симптомов ОРВИ перед началом и в течении рабочего дня.

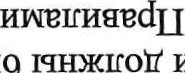
 Обеспечивает измерение температуры работников перед началом работы (при температуре 37.0 и выше, либо при других явных признаках ОРВИ, сотрудник должен быть отстранен от работы). Каждое измерение температуры регистрируется в журнале регистрации температуры работников.

Не допускает до работы работников с симптомами заболевания ОРВИ и вручает им уведомление о необходимости обращения в медицинское учреждение. Возобновление допуска к работе проводится только при наличии справки лечебного учреждения о выздоровлении.

Обеспечивает работников запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и замены масок не реже одного раза в 2 часа) для использования их при работе, а также кожными антисептиками для обработки рук, дезинфщирующими средствами. Повторное использование одноразовых масок не допускается.

Обеспечивает регулярную дезинфекцию помещений и их регулярное (каждые 2 часа) проветривание. Дезинфекция может проводиться собственными силами и посредством привлечения специализированных

41

•rugedll 0BJ02h 40VNö1fNé%LOOH 41qd0L0>1 'exitKdouoed oaogortKdL Od9HHedLRH8 o go)1HHLoged KVIHOIUNO)IBHEO qov111Y011 You HHöLCWOYtHEO quqg HYMHL09ed 'errngedL1 0Hi11K0L0BH

 UVNH1--1HöOOH8 'HVNKVIHOHITOI-IOY H HV%VIHOHöVNtH D •viHhe€HH2ddo Rö1f0LHYogoyKd

K0101eitYdegxR werngedl\_l nvri11KOLoeH KVIHöH1fOLIOY H KHHöHöV4.1EH • 1 BHHO%OTOU orqnqrøxm-aom.yet •ZI

•gqgodoy€ HHHBOLOOO XKHHOHOICYLO xrqgonr o uoqodye)l exumtKdJ00

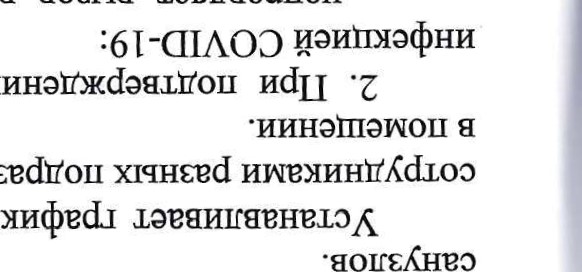
OJOHH08JOJé810 KIC9LHYogoyKd OdOHHö8LOYOdOOUöH qxeinogol-l()

•mmetHHe,1do 0HHHö1rg0HBL0R 'rqH0HdHJ 40HhV11C errugedll Iqvvd0H öHHdELHHeo qxeif011f90D

40HoKdugeHod0)1 KMHöHedL00duoed waxouoYoguxodL1 xwotl g 1å)1HHJ09Ed

•HHt1K1ro€uovveo evvuxed KMHoY011.rgoo VilOOVNUYOX90öH O 'YOOHLIO Xl%-ll--ley g XHYITKYOXH 'goyvmxoged xoog qunvvoitegR H öHHY01r0011 4öL00HHecgo xHH90Y.KIT0 KHHeHffOLIOH xeyvqed DIHHJ09ed xexyexqo,y O KHHeitego

'.xyugorroz( xHHdeH0Hhe10 qrnovqoll OIKYOHHÄHYöVV 'HHheEHHR1do e,LHonhe11 01HH01rged11BH qxegogxoueroo 'Hi-nonou HOYOHHHHYOVV wodoyo Kreund9 01RHY€orqg 01KHHegodH€H1reHf1é110 gotlqg xowgedL12H 40HoKdugeHod0)1 4080H KHHoyede€ eyvmxoged



K

VlHHeYYdöUY011

4HH01f9Y€edY0L1

KHHö1f110YO KHHemedgxoYodL1 evuondll  VI 40801f010 KHHofr1ö0011

'VliTIU11 evqoqdl-l  '4UHOÄ1öVN01.1 XHHH08JOY08EVIOdL1 qdeJH08HH  ovmegoYKd090 'HLOOHXd08011 oog  omHeguyede€€ö90 •uuhe€HH2Jdo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| аинаьапэаоо | нна=-н | | v:cu аннаьа: Е |  |  |
| prkd.L aHBdxo оп иинвнодаф. х ннсшаљрйоно,чв€ аинаш:ошча | yrod.J.H0Y одоннанљээпщо -оннишв&оиниутв ииэошчоя нна1.ъ | | впој аинаьаљ д | ЕЕ ошо&нох од xc•dazodz мчаонвп-панн aZHaraaodII |  |
| нинэпж WOMHL09Pd иаљооннв€вдо  хионо эинанкопна | pitkdJ анвФ<0 оп  ИИЭЭИЛОУ нна1Ћ | | онданйажа  '0Hq10idpayaycq | pyanzad паинайопщоэ HIfOd.LHO)I аинэтаљоэђпКэо |  |
| ннр о цинрыодасјљ  аинашгошяд и цинашСн    'MIi1100I09Ed amntrragoodu | prkdx 0HBdxo  оп ииооилоя qraxpitaortadII | |  | ишоонэрпо€Э9  'prkd,I HHBdxo goooduog КИНЭйОШ9ОЭ yodaaodII онкэп о Bitkd,L 0HBdxo оп ИИОЭИУЧОУ иэппЛдшоиай оннвољооп rqxogpd кипв€инвјс!о |  |
| анв хо оп ома\поМахэцаП наинапопгдоэ HIf0d„LH0Y ojoyoawrolidan и yodagodn | | | | | |
| хн  аинэжинэ 'prkd,L цидоиоК эинашнКп-л | ЛО оп виээилоя 'шо оп ИНННЭНЉОЉЭДЈ.О | | pitoa эинаюљ а | ХИЋО9В(1 ЉЛОЭ аинэйаноф!  оп тгот,ноу яљиьацоэдо |  |
| лав хн нспгвноиоэафотј  g0Y0Iid  эинажинэ 'erkdx ииаопэК эинашьтгл | Bifkd,L kHBdxo Вб инннааљэљадљо 'wmararzpdVOLI ИКЭЉИПОДОЯКа | | впол аинэюљ | 109Pd И ишиоээфосјп оц Bifkd,L анрФ<0 оп цийуК&юни dJ.oyqoadaIJ |  |
| ЫОЯИНЉО9В  Bqaodort  каинкољэоо    и аинэнрФы'00 | вноянэлЛд •уЭ  ОП | | qdvaHk | it0J вн Млоучоо учиуониПийэуч хитржакпоп 'XYIt1101B109Pd вяоипэ |  |
| аояинљоу и BqaodoVE 0YIH0HBdxoo | хо РЕ инннадшољадљо  'doxyadprlf | | qdEHHk | ЛО а эне хо оп аољналКуоп xHHawewd0H июинкољооо РЕ |  |
|  | | хо нинанапэадо ојонаихек он ниши но ал | | | |
| ЯШЭОННИЉУЭ е врнчп•еийОО ввлавпижо | энннаышэхадљо | | нинашгошсш иллоф | %ITJMIdJJ0dayq ЭИНРДОНЭЈАШРН | гуп |

Etoz ЯНИХО ОП ИИХНИ(ТИОНЈА.Ј

С эинажош.тп

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | собшодением правил безопасности при организации образовательного процесса по учебный предметам: химия, физика, информатика, физическая культура и здоровье, обслуживающий и технический д |  | по охране труда | | безопасных условий жизни для детей и работников, вьшолнение законодательны х требований охраны труда | |
| П о илактические ме оп иятия поп о илактике ип е | | | | еждению | | авматизма |
| 1 | Проверка готовности учреждения к новому учебному году и работе в осенне-зимний период | до 07.08.2023 | комиссия | | Обеспечение безопасных условий учебы, работы и жизни для всех участников образовательног о оцесса | |
| 2. | Осуществление целевой проверки безопасной эксплуатации оборудования учебных мастерских, компьютерного оборудования | январь | Комиссия по охране труда | | Обеспечение безопасных условий учебы, работы и жизни для всех участников образовательног о оцесса | |
| з. | Рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях при директоре, на заседаниях профкома, педсоветах, классных часах | В течение года, в соответствии с годовьпи планом работы | Директор, председатель профкома, ответственный за охрану труда | | Обеспечение безопасных условий учебы, работы и жизни для всех участников образовательног о оцесса | |
| 4. | Проведение осмотра зданий и сооружений с составлением актов осмотров | Апрель, октябрь | Заведующий хозяйством | | Обеспечение безопасных условий жизни детей и работников | |
| 5. | Осуществление контроля за техническим состоянием лестниц и стремянок | Один раз в полугодие | КОМИССИЯ по охране труда, заведующий  X03NCTBOM | | Обеспечение безопасных условий яшзни детей и работников | |
| 6. | Диагностирование столового оборудования | В течение года | специалисты | | Сохранение здоровья и жизни детей и аботников | |
| 7. | Проведение технического осмо ов автоб са | В течение года | механик | | Сохранение здо овья и | |

44

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | нояиннвшипоон и кохитснвнК90 yqaodor€  и ин€иж аинанрФ<00 | ипаљвљипоон 'mraxmtoaoykd анноэвт-гя 'ијојвйэп | ОННМОЉЭОП | | ЖДО и доушдрн npooduog оп ДОУИННРШИПэод и вэхтпоњвьК90 prado ICL09Bd 40HMfaJMHOB%EBd -онночтрлсјофни аинапанос1п |  | | аи | цво шчННЭДЉОЉЭДЉО | ОННКОЉООП | | вПК Iqodxo yooodL10H ОП алаво ен аинаптал€ч |  | | rqHBdxo  ошнаюгошяд оп о J0HqIf0ipaotpd90 доуинљовьК awramaaoodu | ШО  ОП  qraxpifaortadII 'doxyadprr | КуифвФ1 оп | | prtkdx  I'IHBdxo ианЙ |  | | вооаћо о JOHqraxpao€pd90 аоУИНЉЭВЋЛ хан | ИЛРХЭНИ9ВУ аихпогКйэдвБ 'erRd,L RHBdxo РЕ шчннааљэшэыљо | оннкољэоп | | 'хвљанидву н допнаљо аинамаондо  prt  ане |  | | шне хо вПнвлвпо | | | и аинатааоо аонноипвк о ни | | | | Bqaodorz  И ИНЕИЖ аинэнвФ<00 | BdaJBI-r „чинТвьвн | kdaJBIf HL09Bd  ВЕВНВН ОП | | киналга 0780 Еоифп а иаљай kqgodorz минанвф<оэ кинанапэадо и иљэончцашвапан€иж ионовпо€ад npood110H оп BdaJBL' 0J0HqrauwodoFE0 нодолвпап аинаьК90 |  | | аохиннрхицэон и нэхитотьК90 '80>IWIJ09Bd эинаПтааооЩј | ИПЭЉРШИПооа 'ршаљиподоу,т аннээвлгх 'ЉО оп цнннаашэљааљо | иљоокњипоифп  ОНОВИЈОО | | ЛО илвхиннвшипоон  И ВОИУШЈПО0ЬЛ9О 'ИИТЯИНЉО9Р(Ј |  | | ДОУИНЉ09Р и иэљай kqaodortt И ИНЕИЖ 6VIHOHBdxoo | ШО ОП VIHBH09ad,L  и иинен€ эуфдостп оп ииэоилоя ннај\_ъ | ВДЈОЯПЭХВЙОНОЯВ€  кинаНЖ6И авнКлго д | | оп ИИНРНЕ zxda€od:: ионпафноанд |  | | аоуинљодв и иаљай gqgodort  и ин€иж aHOHBdxoo | иинвн€ aydaaodII  ОП КИООИУЧОУ | К-чифр& о: | |  | | | ане ХО ОИ ИИНЕНЕ иМ ад | | | | | | | ДОУИНЉО9Р и иаљай ин€иж И kqgodort аинанрсјхоо | BitRd.L анХхо ОП ВИЭЭЕЛОУ |  | | | | | 80>MHX09Bd и иахай ин€иж |  |  | | | | |  |
|  |

