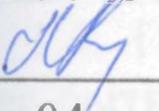


Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20

 Л. Н. Волкова

« 04 » декабря 2020 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАОУ СОШ № 20

М. И. Зимина

« 04 » декабря 2020 года

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МАОУ СОШ № 20 имени А. П. Турчинского поселка Псебай**

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет документы в соответствии с законодательством.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МАОУ СОШ № 20 имени А. П. Турчинского поселка Псебай**

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет документы в соответствии с законодательством.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

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

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 3 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- участие в управлении организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения, составляющие служебную тайну, распространение которой может нанести вред гражданам и учреждению;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник учреждения по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного

имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки: 22 число текущего месяца за первую половину месяца и 7 число месяца следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель несет ответственность перед работником в соответствии со статьями 232-237 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.3. В МАОУ СОШ № 20 устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем – воскресенье, а для учителей, работающих в 1-8 классах, устанавливается пятидневная рабочая неделя с методическим днем – субботу и одним общим выходным днем – воскресенье.

4.5. Режим работы для сотрудников школы:

Административно-управленческий персонал: директор, заместители директора по учебно-методической работе и воспитательной работе.

Работникам устанавливаются следующие особенности режима работы: понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 16.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 12.30 часов;

суббота: время работы с 08.00 часов до 14.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 11.00 часов до 12.00 часов;

ненормированный рабочий день устанавливается для заместителя директора по учебно-методической работе и заместителя директора по воспитательной работе.

Учителя (педагогические работники)

Работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку): 6-ти дневная рабочая неделя, не более 36 (астрономических) недельных часов (при педагогической нагрузке 19 недельных часов - 1,06 ставки работы).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени.

В рабочее время работника включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная,

творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Занятия в школе проводятся в одну смену.

Начало занятий - 8.30.

Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Работникам устанавливаются следующие особенности режима работы:

Рабочее время работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- совещания при директоре или заместителях директора по учебно-воспитательной работе;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительские собрания, консультации для родителей;
- собрания коллектива учащихся, классные часы;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от 1 часа до 2,5 часов;
- дежурство по школе.

Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

Объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на

основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении – комната отдыха.

Библиотекарь

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 15.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 11.30 часов до 12.00 часов;

суббота: время работы с 08.00 часов до 13.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 11.00 часов до 11.30 часов.

Уборщик служебных и производственных помещений

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 16.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 13.00, перерыв для отдыха и питания с 11.00 часов до 11.30 часов.

Повар

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

понедельник – пятница: время работы с 06.30 часов до 14.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 12.00.

Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за вредные условия труда.

Кладовщик

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 15.30 часов, перерыв для

отдыха и питания с 12.30 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 12.00 часов.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Работникам устанавливаются следующие особенности режима работы: понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 16.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 13.00 часов. перерыв для отдыха и питания с 11.00 часов до 11.30 часов.

Садовник

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 16.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 13.30 часов, перерыв с 10.30 часов до 11.00 часов.

Кухонный рабочий , мойщик посуды

Работникам устанавливаются следующие особенности режима работы: понедельник – пятница: время работы с 08.00 часов до 15.30 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.00 часов; суббота: время работы с 08.00 часов до 12.00 часов.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителя регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

Учитель – 56 календарных дней;

Заместитель директора по учебно-методической работе – 56 календарных дней;

Заместитель директора по воспитательной работе – 56 календарных дней

4.7. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ):

заместитель директора по воспитательной работе -7 календарных дней,

заместитель директора по учебно-методической работе -7 календарных дней

специалист по закупкам – 7 календарных дней, за вредные условия труда согласно приложению 3.

4.9. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.13. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя- физического лица.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.19. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.21. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.22. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае

днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.23. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.24. Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.25. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

4.27. До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего дня в соответствии с указанным Списком.

4.28. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.29. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях (ст. 128, 263 ТК РФ):

- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери;
- опекуну (попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется без содержания отпуск продолжительностью до 5 календарных дней.

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

4.30. Для учителей (педагогических работников), имеющих учебную нагрузку не более 20 часов, предоставляется один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.31. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

4.32. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.33. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их

функционирование;

При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.34. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.35. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.36. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.37. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.38. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.39. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.40. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- занесение на Доску почета.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания работодатель затребует от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

**Список профессий и должностей
с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	7 календарных дней
3.	Специалист по закупкам	7 календарных дней

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20

_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ СОШ № 20

_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар	7 календарных дней

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова

« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зимина

« 04 » декабря 2020 года

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым устанавливается доплата компенсирующего характера

№	Наименование профессий и должностей	Доплата компенсирующего характера
1.	Повар	19 %

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

Перечень должностей педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы,	Мастер производственного обучения.

<p>совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при</p>	<p>Старший тренер-преподаватель;</p>

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	тренер-преподаватель.
---	-----------------------

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

Положение об оказании материальной помощи в МАОУ СОШ №20 имени А. П. Турчинского поселка Псебай

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления социальной защиты и поддержки работников образовательного учреждения.

1.2. Материальная помощь работнику выплачивается в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2. Условия выплаты.

Материальная помощь выплачивается:

- на длительное лечение, приобретение дорогостоящих лекарств
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
 - смерть сотрудника или его близких родственников
 - при несчастных случаях (авария, травма)
 - в случае гибели имущества
- в связи с трудным материальным положением.

3. Порядок выплаты.

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по распоряжению директора школы и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер (в пределах средств фонда оплаты труда).

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 MAOY COII № 20
 _____ Л. Н. Волкова
 « 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 MAOY COII № 20
 _____ М. И. Зими́на
 « 04 » декабря 2020 года

Приложение № 7
 к коллективному
 договору

Форма расчетного листка

Расчетный листок за сентябрь 2020 года												
Волкова Лариса Николаевна Принят 02.02.1963 г.						Подразделение: MAOY COII № 20 поселка Псебай						
Таб.№ 024024						Должность: Учитель биологии						
Норма дней 26												
Код	Вид	Дни	Часы	Период	Меропр	Сумма	Код	Вид	Период	Меропр	Сумма	
1. Начислено						2. Удержано						
14	За метод.объедин.и	26		Сен 20	00.00.00		82	Подходный налог	Сен 20	00.00.00		
34	Доплата за классное р-	26		Сен 20	00.00.00		86	Аванс на сберкарту	Сен 20	00.00.00		
35	Доплата за проверку тетрад	26		Сен 20	00.00.00		87	Зарплата на сберкарту	Сен 20	00.00.00		
36	Доплата за зав. кабинетом	26		Сен 20	00.00.00		95	Профвзносы	Сен 20	00.00.00		
120	Надбавка стимулирующего характера	26		Сен 20	00.00.00		82	Подходный налог	Сен 20	02.02.00		
136	Стимулирующая откатег работников (пост 299)	26		Сен 20	00.00.00		87	Зарплата на сберкарту	Сен 20	02.02.00		
190	Оклад	26		Сен 20	00.00.00		95	Профвзносы	Сен 20	02.02.00		
198	Надб. за квалиф.категорию	26		Сен 20	00.00.00							
199	Надб.почет.зван.(уч.сте	26		Сен 20	00.00.00							
208	За выслугу лет	26		Сен 20	00.00.00							
216	За совмещение профессии	26		Сен 20	00.00.00							
273	Внеурочная деятельность	26		Сен 20	00.00.00							
274	Работа в сетевом	26		Сен 20	00.00.00							
68	Фед.кл.рук-	26		Сен 20	02.02.00							
Итого												
К выплате: 0,00		Нарастающий итог:		Начислено		НДФЛ		Вычеты		Мат. помощь		
ОПС						ОМС						

СОГЛАСОВАНО
 Председатель
 первичной профсоюзной организации
 _____ Л. Н. Волкова
 «__» _____ 2020 года

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 МАОУ СОШ № 20
 _____ М. И. Зими́на
 «__» _____ 2020 года

Приложение № 8
 к коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
 МАОУ СОШ № 20**

№ п.п.	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобожденных с тяжелых физических работ
							Всего	В т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты	рублей	По нормам	4500 4500 9000	2021г. 2022г. 2023г.	А.Н. Козубцева, завхоз	9 9 9	9 9 9	-
2.	Приобретение аптечек для оказания первой помощи пострадавшим	штук	1 1 1	600 800 1000	2021г. 2022г. 2023г	Директор Кладовщик	44 44 44	39 39 39	
3.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов	человек	4 1 1	6500 2500 2500	2021г. 2022г. 2023г	Директор			.

4.	Проведение периодического медицинского осмотра	рублей	По нормам	79934 80000 80000	2021г. 2022г. 2023г	Директор	44 44 44	39 39 39	
5.	Проведение специальной оценки условий труда	человек	3 15 15	3600 18000 18000	2021г. 2022г. 2023г	Директор, завхоз			
	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	рублей	По нормам	9000 9000 9000	2021г. 2022г. 2023г	Директор, завхоз	9 9 9		
	Приобретение справочной литературы, журналов, плакатов по охране труда	рублей	По заявке	500 500 500	2021г. 2022г. 2023г	Директор, завхоз	44 44 44	39 39 39	
	Приобретение рециркуляторов, дезинфицирующих средств для рук	рублей	По нормам	82000 13400 18000	2021г. 2022г. 2023г	Директор	44 44 44	39 39 39	
	ВСЕГО:	рублей		186634 128700 133300	2021г. 2022г. 2023г	Директор			

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20

_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ СОШ № 20

_____ М. И. Зимина
« 04 » декабря 2020 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления
1	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	3 3 1 2 до износа	Пункты 19.5 и 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13 Пункт 122 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
2	Медицинский персонал (средний и младший)	Халат Шапочка Сменная обувь	3 3 3	Пункт 15.15 СанПиН 2.1.3.2630-10

3	Помощник повара	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	3 3 1 2 до износа	Пункты 19.5 и 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13 Пункт 122 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар	Пункт 171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Головной убор утепленный Белье нательное утепленное Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 2 6 пар 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2 года 2 компл. 3 пары	Пункт 23 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
6	Рабочий по	Костюм для защиты от общих	1	Пункт 135

	<p>комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</p> <p>рабочий зеленого строительства (садовник)</p>	<p>производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>Головной убор утепленный</p>	<p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p>	<p>приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p>
7	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p>	<p>Пункт 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p>
8	Мойщик посуды	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажные</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>до износа</p> <p>12 пар</p>	<p>Пункт 19.5 СанПиН 2.4.1.3049-13</p> <p>Пункт 92 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p>

9	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 компл. до износа 6 пар 2	Пункт 60 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
10	Кладовщик			
11	Библиотекарь			

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20
_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ СОШ № 20
_____ М. И. Зими́на
« 04 » декабря 2020 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, на которых работникам выдается бесплатно мыло,
смывающие и обезвреживающие средства
(приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от
17.12.2010 года №1122н)

	Профессия (должность)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ (профессия) и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1	Повар Помощник повара Мойщик посуды Медицинский персонал Дворник Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию Уборщик служебных помещений Заведующий хозяйством	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

2	Мойщик посуды Уборщик служебных помещений	<u>Защитные средства</u> Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, работы выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
3	Кухонный рабочий	<u>Регенерирующие восстанавливающие средства</u> Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой, работы выполняемые в резиновых перчатках	100мл
4	Садовник	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Кладовщик	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Библиотекарь	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	<u>Очищающие средства</u> Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 20

_____ Л. Н. Волкова
« 04 » декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ СОШ № 20

_____ М. И. Зими́на
« 04 » декабря 2020 года

**Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года в МАОУ СОШ
№20 имени А. П. Турчинского поселка Псебай**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ СОШ № 20 имени А.П.Турчинского поселка Псебай.

2. Педагогические работники МАОУ СОШ № 20 имени А.П.Турчинского поселка Псебай в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона №273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МАОУ СОШ № 20 имени А.П.Турчинского поселка Псебай замещающие должности учитель, учитель начальных классов, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, старший вожатый имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке

или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

