

СООБЩЕНИЕ
Председателя профсоюзного комитета



В. Шкумат
04.04.2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО «ДШИ №1»
В. Ломакова



(приказ по МБУ ДО «ДШИ №1»
от 04.04.2014 г. № 44)

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №1»
(МБУ ДО «ДШИ №1»)**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны на основании и в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №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», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусства №1».
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрений и взысканий, а также иные вопросы, регулируемые трудовыми отношениями, возникающими на основании трудового договора, заключенного между работником и работодателем (ст.16, 20 Трудового кодекса РФ).
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются руководителем (работодателем) учреждения совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом, или иным органом, представляющим интересы работников.
- 1.4. Индивидуальные обязанности работников, их режим работы, времени отдыха, оплата труда предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.
- 1.5. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается на видном месте.
- 1.6. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Порядок приема на работу:
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении, в соответствии с действующим трудовым законодательством.
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора хранящимся у работодателя (часть первая ст.67 Трудового кодекса РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда Трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации, или наличие специальных знаний – при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета, для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (ст. 65 Трудового кодекса РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку о наличии (отсутствии) постановки на учет в наркологическом диспансере;
- личную медицинскую книжку с записью медицинского учреждения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении;

2.1.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причин отсутствия книжки), оформить новую трудовую книжку (ч.4, 5 ст.65 Трудового кодекса РФ).

2.1.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч.3 ст.65 Трудового кодекса РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч.3 ст.65 Трудового кодекса РФ).

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ч.2 ст.68 Трудового кодекса РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, (ч.3 ст.68 Трудового кодекса РФ).

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч.21 ст.67 Трудового кодекса РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст.67 Трудового кодекса РФ) условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч.2 ст.67 Трудового кодекса РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей или руководителей структурных подразделений - шести месяцев (ч.5 ст.67 Трудового кодекса РФ)

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ч.6 ст.67 Трудового кодекса РФ).

2.1.7. При фактическом допущении к работе руководитель (работодатель) обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.1.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является основной (ч.3 ст. 66 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ч.3 ст.66 Трудового кодекса РФ).

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся у руководителя (работодателя). Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя (работодателя) хранится в Учреждении МБОУ ДОД «ДШИ №1».

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, руководитель (работодатель) обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке формы Т-2, которые ведутся на каждого работника Учреждения.

2.1.11. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в Учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.12. Руководитель (работодатель) вправе предложить работнику заполнить лист по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.13. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.14. О приеме работника в Учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.3. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции руководителя (работодателя) Учреждения, поэтому отказ руководителя в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.2.4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного,

социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ч.2 ст. 64 Трудового кодекса РФ).

- 2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.3 ст.64 Трудового кодекса РФ).
- 2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ч.5 ст.64 Трудового кодекса РФ).
- 2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд (ч.6 ст.64 Трудового кодекса РФ).
- 2.3. Перевод на другую работу.
 - 2.3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч.1 ст.72/1 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3.4. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3.5. Не требует согласия работника перемещение его в Учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч.3 ст.72/1 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3.6. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч.4 ст.72/1 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая в Учреждении, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в этом же Учреждении для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч.2 ст.72/2 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3.8. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении допускается в случаях также простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ч.2 ст.72/2 Трудового кодекса РФ).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч.2, 3 ст.72/2 Трудового кодекса РФ оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 Трудового кодекса РФ).

На основании данного соглашения или ч.2, 3 ст. 72/2. Трудового кодекса РФ издается приказ, с которым работника работодатель знакомит под роспись. На основании приказа делается запись о переводе в трудовую книжку и личную карточку формы Т-2, с которой работодатель знакомит работника под роспись.

2.3.10. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.3.11. Закон обязывает работодателя перевести работника с его письменного согласия на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 254 Трудового кодекса РФ.

2.3.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с его письменного согласия руководитель (работодатель) обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч.1ст.73 Трудового кодекса РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.2 ст.73 Трудового кодекса РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.3.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ. (ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.3. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ч.1ст. 80 Трудового кодекса РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (ч.5 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч.6 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

2.4.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ч.2 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранилось место работы (должность) (ч.3 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой (ч.4 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона (ч.3 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ч.6 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и в трудовой книжке.

3. Рабочее время и время отдыха.

- 3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ч.1 ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 Трудового кодекса РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

- 3.2. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении (ч.1, 2 ст. 333 Трудового кодекса РФ).
- 3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации (ч.3 ст. 333 Трудового кодекса РФ).
- 3.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или других условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ч.1 ст.74 Трудового кодекса РФ).
- 3.5. Режим работы учреждения определяется Уставом учреждения. Коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Учреждения.

В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем соответственно.

Начало учебных занятий I смены — с 8 часов.

Начало учебных занятий 2 смены — с 13.00 часов.

Для сотрудников учреждения устанавливается по общему правилу нормальный режим рабочего времени - 40 часов в неделю.

При 40-часовой рабочей неделе устанавливается следующий режим трудового дня:

начало работы: 08 ч 30 мин.;

окончание работы; 17 ч 00 мин.;

перерыв на обед: с 12 ч 00 мин. до 12 ч 30 мин.

Общие выходные дни: суббота и воскресенье.

Для отдельных категорий работников (сторожей, гардеробщиц) предусмотрен суммированный учет рабочего времени для сотрудников, работающих в рамках сменного режима, с установлением учетного периода – один год. Графики сменности разрабатываются с учетом суммированного учета рабочего времени.

В соответствии со ст. 108 Трудового кодекса РФ предоставляемый работнику в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается. Это время работник может использовать по своему усмотрению, в том числе вне территории учреждения. По согласованию с администрацией возможен гибкий график работы.

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

- 3.6. Библиотечно-информационным обслуживаем школьной библиотеки занимается МБУК ЦГБ. График работы библиотеки устанавливается по согласованию с МБУ ДО «ДШИ №1» и должен быть удобен для обучающихся и преподавателей.
- 3.7. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы учреждения. Администрация учреждения обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Часы, свободные от уроков, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются

короткие перерывы (перемены). Продолжительность уроков 45 и 40 минут устанавливаются только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

3.8. Рабочий день преподавателя начинается за 15 минут до начала его уроков. После начала урока и до его окончания преподаватель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Преподаватель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается после выхода преподавателя из летнего отпуска по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ).

3.10. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала (сторожа) определяется графиком сменности. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы. График сменности объявляется работникам под расписку, и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.11. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников учреждения (преподавателей, техперсонала и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ или в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работа в выходные дни, командировки в другую местность, беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

3.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации учреждения и преподавателя в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией. По соглашению с администрацией учреждения в период каникул работник может выполнять иную работу. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

3.13. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже двух раз в год.

3.14. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа.

3.15. Администрации учреждения запрещается:

а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

б) созывать в рабочее время собрания, заседания всякого рода совещания по общественным делам;

в) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

Согласно Устава Учреждения объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре. Изменение учебной нагрузки оформляется письменным соглашением, подписанным сторонами по договору. Соглашение, является неотъемлемой частью трудового договора.

В соответствии с Уставом Учреждения, установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7. ст. 77 Трудового кодекса РФ).

3.16. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.1 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.16.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч.2 ст.93 Трудового кодекса РФ).

3.16.4. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч.3 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.16.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем (работодателем) Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

3.16.6. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя (работодателя) Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

3.16.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 3.4. настоящих Правил.

3.16.8. Учебное время педагога в Учреждении определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается руководителем (работодателем) Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

3.16.9. Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.16.10. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеучебных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.16.11. Рабочее время педагогических работников начинается не позднее, чем за 15 минут до начала учебных занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания. Это время отведено на подготовку учебного кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

3.17. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность занятия 45, 40 или 35-30 минут установлены только для учащихся, поэтому пересчета рабочего времени педагогических работников в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

3.18. При работе в режиме гибкого времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других (ст. 102 Трудового кодекса РФ).

При сменной работе обслуживающий персонал и рабочие должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к Коллективному договору.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

3.18.3. В течение рабочего времени работникам административно-хозяйственного персонала, специалистам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 1 часа с 12.00 до 13.00, который в рабочее время не включается. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

3.18.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.5 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее чем в двойном размере одинарной дневной или часовой ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.1, 3 ст. 153 Трудового кодекса РФ).

3.18.5. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

В соответствии со ст. 259 Трудового кодекса РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.19. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с их письменного согласия в случаях, предусмотренных (ч.2 ст.99 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного по Учреждению фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

3.20. Руководитель (работодатель) Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству в Учреждении. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем (работодателем) по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

4.1. Периоды летних каникул, установленных для учащихся Учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных

федеральными нормативными актами, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

5. Время отдыха

5.1. Всем работникам Учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе - административно-хозяйственному персоналу - два выходных дня: суббота и воскресенье.

5.2. Время отдыха обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденного руководителем (работодателем) с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.3. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

5.4. Обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней основного отпуска, и 7 календарных дней дополнительного отпуска.

5.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем (работодателем) Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для руководителя (работодателя), так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

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 (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ). Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работника в возрасте до 18 лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если руководитель (работодатель) не уведомил своевременно (не позднее, чем за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.7. По семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем Учреждения.

5.8. Руководитель (работодатель) обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 Трудового кодекса РФ).

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год. Отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин не допускается.

5.11. Педагогическим работникам запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с занятий;
- курить в помещении Учреждения;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствовать на занятиях посторонним лицам без разрешения руководителя (работодателя) Учреждения;
- входить в группу после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель (работодатель) Учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии учащихся.

6. Поощрения за успехи в работе.

- 6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:
- объявление благодарности;
 - выдача премии;
 - награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой;
- 6.2. Поощрения применяются руководителем (работодателем) совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.
- 6.3. Поощрения объявляются в приказе по Учреждению, доводятся до сведения его коллектива. В трудовую книжку работника заносятся сведения о награждениях за успехи в работе.
- 6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, к награждению орденами, медалями и почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина.

- 7.1. Работники Учреждения обязаны подчиняться руководителю (работодателю), выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
- 7.1.3. На основании Федерального закона от 03.07.2016 года №313-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»» «Организация оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся в образовательных организациях» (наблюдение за состоянием здоровья обучающихся) педагогические работники обязаны (на основании закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ часть 4 ст. 31 Закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ обязаны:
- оценивать обстановку и обеспечивать безопасные условия для первой помощи;
 - вызывать скорую медицинскую помощь;
 - определять наличие сознания у пострадавшего;
 - восстанавливать проходимость дыхательных путей;
 - проводить сердечно-легочную реанимацию;
 - временно останавливать наружное кровотечение;
 - передавать пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи.
- 7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.
- 7.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей руководитель (работодатель) вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):
- а) замечание;
 - б) выговор;
 - в) увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе руководителя (работодателя) Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

- 7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.
- 7.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
- 7.7. Взыскание должно быть наложено руководителем (работодателем) Организации в соответствии с его Уставом.
- 7.8. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборных профсоюзных органов в Учреждении, профорганизатор - органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 374 Трудового кодекса РФ).
- 7.9. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.
- 7.10. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.10.3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10.4. В соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ (пп. 2, 3) дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.10.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10.6. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.10.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст. 193 Трудового кодекса РФ). В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.10.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.10.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.10.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не

подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ч. 2, ст. 194 Трудового кодекса РФ).

- 7.10.11. Руководитель (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 профсоюзного комитета.
- 7.10.12. Дисциплинарное взыскание на руководителя (работодателя) Учреждения налагается Учредителем.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

- 8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда России, Минздравсоцразвития России, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.
- 8.2. Руководитель (работодатель) Учреждения при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Отраслевой программой «Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда на 1996-1997 годы», Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».
- 8.3. Все работники Учреждения, включая руководителя (работодателя), обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению руководителя (работодателя) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 8.4. Каждый работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.5. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного Учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе V настоящих Правил.
- 8.6. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.
- 8.7. Учреждение обязано обеспечить:
- 8.7.3. Безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования.
 - 8.7.4. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
 - 8.7.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и организацию контроля за их состоянием.
 - 8.7.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим

законодательством.

- 8.7.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных смывающих и дезинфицирующих средств работниками, занятым на работах, связанных с загрязнением.
- 8.7.8. Расследование и учет в порядке, установленном действующим законодательством, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.7.9. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.
- 8.7.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.
- 8.7.11. Проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.
- 8.7.12. Организацию проведения периодических медицинских осмотров работников.
- 8.7.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.7.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 8.7.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.7.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказать им неотложную медицинскую помощь.
- 8.7.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.7.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 8.7.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- 8.7.20. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 8.7.21. Беспрепятственный доступ должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний.

Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

- 8.8. Руководитель (работодатель) Учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.
- 8.9. Руководитель (работодатель) Учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной или

уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

9. Заключительные положения

- 9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.
- 9.2. С правилами должен быть ознакомлен вновь поступающий на работу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в учреждении.
- 9.3. Экземпляр правил вывешивается в учительской комнате.