

СОГЛАСОВАНО:

председатель общего собрания  
трудового  
коллектива ГБОУ СО  
«Алапаевская школа»  
\_\_\_\_\_М.Л. Зотеева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026

УТВЕРЖДАЮ:

директор ГБОУ СО  
«Алапаевская школа»  
\_\_\_\_\_И.С. Николина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2026 – 2029**

**между работодателем государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Свердловской области  
«Алапаевская школа, реализующая адаптированные основные  
общеобразовательные программы» и трудовым коллективом**

Утвержден на собрании  
трудового коллектива  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026

Протокол № \_\_\_\_\_

## **1. Общие положения**

Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлен на повышение социальной защищённости работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждений.

Настоящий Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочным представителем работников и Работодателем на уровне социального партнёрства в пределах их компетенции.

Настоящий Договор основывается на Конституции РФ, ТК РФ, законах РФ «Об образовании в Российской Федерации» и «Занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральном Соглашении, Отраслевом Соглашении, Соглашении между Правительством Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Стороны настоящего Договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на образовательные учреждения.

Условия настоящего Договора обязательны для его сторон.

### **1.1. Стороны Договора**

Сторонами настоящего Договора являются:

- работники ГБОУ СО «Алапаевская школа» в лице представителя общего собрания трудового коллектива Зотеевой Марины Леонидовны (далее Представитель).

- работодатель государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Алапаевская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» в лице директора Николиной Ирины Сергеевны (далее Работодатель).

1.1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

Стороны признают Договор основным документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Договора.

Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему Договору переходят их правопреемниками.

## **1.2. Предмет Договора**

1.2.1 Предметом настоящего Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения о мерах социальной поддержки работников, об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников.

## **1.3. Сфера действия Договора**

1.3.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательного учреждения с момента вступления их в трудовые отношения с Работодателем и независимо от того, являются ли они членами первичной профсоюзной организации.

1.3.2. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон.

1.3.3. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.3.4. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. Обязательства сторон в области производственных и социально-экономических отношений.**

### ***2.1 Работодатель обязуется***

2.1.1. Обеспечить своевременное введение в действие принимаемых органами государственной власти РФ, Свердловской области законных и нормативных актов, определяющих улучшение социальной защищённости работников образовательного учреждения.

Обеспечить соблюдение трудового, жилищного, профсоюзного законодательства, законодательства по охране труда, социальному страхованию, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Принимать оперативные меры по своевременной выплате заработной платы, отпускных.

Обеспечить финансирование прохождения периодических медицинских осмотров работников образовательного учреждения и выполнение программы по вакцинопрофилактике в соответствии с национальным календарём прививок.

Совместно с Профсоюзом ходатайствовать перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

## **2.2. Общее собрание трудового коллектива обязуется:**

2.2.1. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения и сокращения работников, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с Законодательством РФ и настоящим Договором.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства, по вопросам охраны труда, социального страхования.

Отстаивать права членов профсоюза при тарификации, аттестации, правил внутреннего трудового распорядка.

Не организовывать и не призывать коллектив к акциям протеста, по вопросам, оговоренным настоящим Договором при условии их выполнения.

## **3. Оплата труда, выплата компенсаций**

### **3.1 Работодатель**

3.1.1. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы, отпускных, выплаты по результатам аттестации педагогических работников системы образования в полном объеме выделяемых средств из областного бюджета.

3.1.2. Обеспечивает своевременное повышение заработной платы в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области.

3.1.4. Обеспечивает выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца. Датой выплаты заработной платы за первую половину месяца является 20 число текущего календарного месяца.

Датой выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных и прочих выплат является 5 число календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который производится начисление оплаты труда.

3.1.5. Обеспечивает первоочередность выплат средств на оплату труда работников перед другими платежами.

3.1.6. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов.

3.1.7. Своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников и уточнению в связи с изменением педагогического стажа,

образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.1.8. Осуществляет сотрудникам образовательного учреждения компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, выплаты по повышающим коэффициентам в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Алапаевская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы».

### ***3.3 Стороны договорились, что Работодатель обязуется***

3.3.1. Выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет в банке (на основании личного заявления). Датой выплаты заработной платы за первую половину месяца является 20 число текущего календарного месяца.

Размер аванса составляет 50% от установленного должностного оклада с учетом компенсационных выплат и выплачивается за фактически отработанное работником время.

Датой выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных и прочих выплат, пособий за счет Фонда Социального страхования Российской Федерации является 5 число календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который проводится начисление оплаты труда.

3.3.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.3.3. На время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3.4. Обеспечивать обязательную выдачу расчетных листов с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

3.3.5. Для прохождения периодического медицинского осмотра работникам образовательного учреждения предоставлять дни с сохранением заработной платы.

3.3.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 1).

3.3.7. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.3.8. Оплачивать командировочные расходы работникам образовательного учреждения в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении заработной платы (при наличии средств).

### **3.3. Стороны договорились**

3.3.1. Положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения утверждается на общем собрании трудового коллектива.

## **4. Гарантии содействия занятости**

4.1. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения.

4.2. При ликвидации образовательного учреждения вопросы высвобождения работника в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 3 лет.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. Работодатель уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации образовательного учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала. В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Образовательное учреждение предупреждает работников не менее, чем за 2 месяца до предполагаемого увольнения в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

## **5. Охрана труда и здоровья**

### **5.1 Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

## ***5.2. Общее собрание трудового коллектива (представительный орган работников), комиссия по охране труда:***

5.2.1. Оказывает содействие работодателю в организации работы по охране труда;

5.2.2. Обеспечивает участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжёлым и смертельным исходом с работниками и обучающимися.

5.2.2. Участвует в разработке мероприятий по охране труда (Приложение 4), проведении семинаров, выставок, конкурсов.

5.2.3. Организует и осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от Совета трудового коллектива;

5.2.4. Осуществляет защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

## ***5.3. Работники обязаны:***

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **6. Контроль за выполнением Договора**

6.1. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнения обязательств, оговоренных в Договоре в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Представителям сторон предоставляются все необходимые расчеты, прогнозы, планы и т.д.

6.3. Стороны осуществляют постоянный обмен информацией о положении дел трудового коллектива по фактам социальной напряженности и о мерах ее ликвидации.

6.4. Ход выполнения Договора и плановых мероприятий по его реализации рассматриваются на совместном заседании сторон 2 раза в год, результат заседаний доводится до сведения работников.

6.5. Разногласия, связанные с реализацией Договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Договор действует в течение оговоренного срока, независимо от смены лиц, его подписавших.

6.7. Контроль за ходом выполнения договора осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

### **Заключительные положения**

7.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает силу со дня его подписания.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией образовательного учреждения по заключению и реализации Договора.

7.4. Комиссия рассматривает результаты выполнения Договора и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что о ходе промежуточных и итоговых результатах выполнения Договора работники информируются через профсоюзный комитет.

7.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Коллективному договору  
на 2026 - 2029 между  
работодателем государственного  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения Свердловской области  
«Алапаевская школа, реализующая  
адаптированные основные  
общеобразовательные программы» и  
трудовым коллективом

СОГЛАСОВАНО:  
председатель общего собрания  
трудового коллектива ГБОУ СО  
«Алапаевская школа»  
\_\_\_\_\_М.Л. Зотеева  
«\_\_»\_\_\_\_\_2026

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБОУ СО  
«Алапаевская школа»  
\_\_\_\_\_И.С. Николина  
«\_\_»\_\_\_\_\_2026

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

### **1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт образовательного учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативно-правовыми актами Правительства РФ, Министерства образования РФ, Свердловской области порядок приема и увольнения работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Алапаевская школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - Образовательное учреждение), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, пропускной режим, а также другие вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений.

Трудовой распорядок в Образовательном учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем — Правила).

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель предоставляет работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник лично выполняет определенную этим соглашением трудовую функцию.

Сторонами трудового договора являются государственное бюджетного

общеобразовательного учреждения Свердловской области «Алапаевская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» - Работодатель и Работник.

Учредителем образовательного учреждения является Министерство образования и молодежной политики Свердловской области. Назначение и освобождение на должность директора осуществляется Распоряжением Правительства Свердловской области.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в образовательном учреждении.

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. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников школы подчинение правилам поведения, установленным коллективным договором, трудовыми договорами, настоящими Правилами, а также творческое отношения к своей работе и обеспечение ее высокой эффективности и качества.

Дисциплина труда - обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной, производительной работы. Ответственное отношение к труду формируется методами воспитания, убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины образовательного учреждения применяются меры материального и морального воздействия администрацией и трудовым коллективом.

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

Прием на работу оформляется приказом Работодателя в лице директора школы на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Работодатель разрабатывает и представляет для ознакомления, согласования с Работником условия трудового договора или дополнения к

трудоу договору. С данным проектом договора Работника знакомит специалист по кадрам.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. На неопределенный срок
2. На определенный срок не более пяти лет.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Срочный трудовой договор на срок до 5 лет действия определяется соглашением сторон. При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями директора и главным бухгалтером;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

По соглашению сторон при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех

месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- 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) 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или

психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел

С целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, гражданину необходимо пройти предварительный медицинский осмотр в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021г. №29н). По окончании прохождения работником предварительного осмотра предоставить работодателю заключение медицинской организации о прохождении предварительного медицинского осмотра. Работник должен соответствовать требованиям, касающимся прохождения им предварительного медицинского осмотра и иметь личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе (СП 2.4.3648-20).

До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работающего работника на другую работу в образовательном учреждении) специалист по кадрам обязан ознакомить работника под роспись:

- с Уставом школы и коллективным договором;
- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- направить на инструктаж к специалисту по охране труда.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

В соответствии с приказом о приеме на работу специалист по кадрам обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На всех работников образовательного учреждения ведутся трудовые книжки в соответствии с инструкцией.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы, запись в трудовые книжки о работе по совместительству вносятся Работодателем по основному месту работы Работника.

На каждого работника заводится личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационных листов, копий

документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника.

В процессе трудовой деятельности личное дело пополняется кадровыми документами, которые являются персональными данными работника. Ответственным за ведение личных дел работников является специалист по кадрам. Здесь же хранятся экземпляры трудовых договоров и должностные инструкции работника.

Личное дело работника хранится в кадровой службе образовательного учреждения в месте, исключающем доступ других лиц, постоянно.

О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

Постоянный или временный перевод работника на другую работу в образовательном учреждении осуществляется только с его письменного согласия.

До перевода работника на другую работу в образовательное учреждение администрация обязана ознакомить его под роспись:

- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми обязанностями на новом месте работы;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья обучающихся на новом месте работы. Инструктаж оформляется в журнале в установленном порядке.

Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств.

Условия и сроки такого перевода определяются ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

Увольнение работника в связи с сокращением штата допускается при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу при условии письменного предупреждения не позднее, чем за два месяца, с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если другой срок не установлен законодательством. Истечение срока начинается со следующего дня подачи заявления. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Данное соглашение оформляется в письменном виде.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения администрация образовательного учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и

заверенной печатью образовательного учреждения записью об увольнении. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. Основные права и обязанности сторон трудового договора**

#### *Основные права и обязанности работника.*

Работник образовательного учреждения имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами образовательного учреждения, коллективным договором, соглашениями, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, 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, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: (ФЗ № 273 от 29.12.2012 г, ст. 47 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026))

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории "Сириус" и муниципальными правовыми актами.

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;
- 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).

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (детьми-инвалидами) в части реализации адаптированных образовательных программ, использования форм, методов и средств обучения и воспитания, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями и центрами психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;

1. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2. 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, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

#### *Основные права и обязанности Работодателя*

*Работодатель имеет право:*

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный 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, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

*Работодатель обязан:*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам 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;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. Рабочее время и его использование**

Режим работы школы определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

Для работников образовательного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями суббота и воскресенье.

Для обучающихся устанавливается пятидневная неделя для обязательных занятий.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по образовательному учреждению и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также индивидуальными планами воспитательной работы. Администрация образовательного учреждения обязана организовать учет рабочего времени педагогических работников.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами воспитательной работы, заседаний педагогического совета, родительских собраний, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время педагога входят короткие перерывы между занятиями. Продолжительность урока 40 минут.

Рабочий день педагогического работника начинается за 15 минут до начала его первого занятия.

Педагог не имеет права оставлять обучающихся, воспитанников без надзора в период учебных занятий, занятий группы продленного дня и в случаях, установленных приказом директора школы, в перерывах между занятиями.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ).

Начало работы заместителей директора, главного бухгалтера, бухгалтера, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, секретаря руководителя, электроника, кладовщика, плотника, водителя, подсобного рабочего, мойщика посуды, шеф-повара с 8.00. Перерыв с 12.00 до 12.30. Окончание работы 16.30.

Начало работы водителя школьного автобуса с 05.00 до 08.30; с 14.30 до 19.00. Предусмотрен разрыв в работе водителя автобуса.

Начало работы уборщика территории, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, заведующего хозяйством с 7.00. Перерыв с 12.00 до 12.30. Окончание работы 15.30.

Начало работы, гардеробщика с 7.30. Перерыв с 12.00 до 12.30. Окончание работы 16.00.

Начало работы повара с 6.00. Перерыв с 11.00 до 11.30. Окончание работы 14.30.

Привлечение отдельных педагогических работников образовательного учреждения к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия. В других случаях привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия Работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

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

Работникам, которым графиком работы установлен выходной не в субботу, воскресенье, а в другой день недели, запрещается работа в их выходной день без их письменного согласия.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени до начала каникул. В зависимости от характера выполняемой работы работа в каникулярный период может выполняться в образовательном учреждении, в библиотеке, с выездом в другие учреждения.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по образовательному учреждению и другим работам, относящимся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции).

Графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до начала каникул. В период каникул допускается суммирование рабочего времени согласно графику.

Заседания методических объединений педагогов проводятся согласно графика, утвержденного директором образовательного учреждения. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, групповые - не реже четырех раз в год.

Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться не более

двух часов, родительское собрание - не более 1,5 ч, собрания учащихся – не более 40 минут.

## **5. Время отдыха**

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией образовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

По семейным обстоятельствам и 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен Работнику в связи с санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения.

Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению Работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, длительности рабочего отпуска.

## **6. Поощрения за успехи, качественную и результативную работу**

За качественное выполнение трудовых обязанностей, достижение успехов в обучении и воспитании обучающихся осуществление инновационной деятельности и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами с внесением необходимых записей в трудовую книжку работника.

Поощрения объявляются в приказе директора образовательного учреждения, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

За особые трудовые заслуги в системе образования Свердловской области работники образовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами.

Результативная работа поощряется выплатами, осуществляемыми в соответствии с Положением об оплате труда и коллективным договором. Начисление стимулирующих выплат работникам производится на основании и объективных показателей результативности их работы решением совета трудового коллектива, принимаемым по представлению директора образовательного учреждения, оформляются его приказом, с которым работник знакомится под роспись.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха).

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных настоящими, Правилами, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, локальными актами образовательного учреждения и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

За нарушение трудовой дисциплины администрация образовательного учреждения применяет дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Дисциплинарные взыскания объявляются директором образовательного учреждения. Директор имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение коллектива работников.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни, пребывания Работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам финансово-

хозяйственной деятельности – 2 года. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному Работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Взыскание должно быть справедливым и соразмерным проступку. При применении взыскания должны учитываться обстоятельства совершения нарушения, предшествующая работа, поведение и характеристика Работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ доводится до сведения работников образовательного учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся, воспитанников.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация образовательного учреждения по своей инициативе или по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

## **8. Пропускной режим**

Контроль за входом в образовательное учреждение возлагается на сотрудников частного охранного предприятия. В праздничные и выходные дни вход в образовательное учреждение ограничен.

## **9. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения.

С настоящими Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу сотрудник под роспись в журнале по охране труда и технике безопасности - до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 64774890021552223424387408091878342116067041621

Владелец Николина Ирина Сергеевна

Действителен с 23.04.2026 по 23.04.2027