«Согласовано»
Председатель профкома
_____/Гридасова М.Н./
«__» _____ 2017г.

«Утверждаю»
Директор МОУ «ВГЛ»
_____ /Низамутдинова Т.П./
«11» 11 2017г.

ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ 1.1
ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В МОУ «ВГЛ»

I. Общие сведения об учебно-воспитательном процессе

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении правил. Работники принимаются на работу согласно действующему законодательству. Они могут работать по совместительству согласно действующему законодательству.

Все работники при поступлении на работу и в процессе работы (1 раз в 6 месяцев) проходят инструктаж по вопросам охраны труда, оказания первой помощи потерпевшим при несчастных случаях, о правильных действиях при возникновении аварии.

Допуск к работе лиц, которые не прошли обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Работники обязаны:

- выполнять правила внутреннего распорядка, соблюдать дисциплину труда, трудиться добросовестно;
- выполнять требования по охране труда, безопасности жизнедеятельности, предусмотренные соответствующими инструкциями;
- беречь оборудование, инструменты, материалы, инвентарь, учебные пособия, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- 1 раз в 12 месяцев проходить медицинский осмотр.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, согласно должности, определяется должностными инструкциями, положениями и правилами внутреннего распорядка учебно-воспитательного учреждения. В МОУ «ВГЛ» для педагогических работников, уборщиков служебных помещений с согласованием с профкомом установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, зав. канцелярией, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, столовские работники, педагог-библиотекарь пятидневная рабочая неделя с двумя выходными, а для сторожей и вахтеров неделя определяется графиком работы.

Время начала и окончания работы устанавливается в соответствии с режимом рабочего дня и утверждается директором. Рабочее время педработников определяется учебным расписанием.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который составляется соответственно продолжительности рабочего времени на неделю.

По желанию работника, который, работает в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Необходимость повышения уровня безопасных условий труда в МОУ «ВГЛ» обусловлена особенной заботой о сохранении жизни и здоровья подрастающего поколения. В процессе учебы обучающиеся привлекаются к общественно-полезному труду.

В связи с этим, первоочередным является задание создания здоровых и безопасных условий учебы и работы. Охрана здоровья обучающихся во время учебно-воспитательного процесса в МОУ «ВГЛ», при привлечении их к общественно-полезной работе должна быть организована так, чтобы заранее исключить возможные неблагоприятные последствия, а меры относительно

выполнения требований норм, правил и инструктажей по ТБ, чтобы имели предупредительный, профилактический характер, то есть исключали бы ситуации, которые могут привести к травматизму. Обязательным в работе по охране труда в школе является обучение и инструктирование о безопасных методах труда как работающих, так и учащихся.

Выполнение требований правил по технике безопасности учителями МОУ «ВГЛ», заведующими кабинетами, администрацией и другими работниками является обязательным в работе, направленной на организацию безопасных условий труда сотрудников, а также учащихся – во время проведения занятий в учебных кабинетах, мастерских, спортивном зале.

II. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха

2.1 Трудовой договор

А) Руководитель учреждения заключает с работником трудовой договор – соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, 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 у данного работодателя.

В трудовом договоре указываются:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

– идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха;

– компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Трудовые договоры могут заключаться:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно: в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Б) 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса.
Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя 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.
Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в данном учреждении допускается также в случаях 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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
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 работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.
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 меди-

цинском 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, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.
О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий 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.
В) Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Г) Основаниями для прекращения трудового договора являются:
1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса);
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса);
5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса);
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса);
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса);
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса);
11) нарушение установленных Трудового кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса).
Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
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 и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае:
1) ликвидации организации;
2) сокращения численности или штата работников организации;
3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
8) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
9) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2 Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников: педагогических, медицинских.
В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Директор работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Такую же продолжительность рабочей недели имеют заместители директора, секретарь, технический персонал. Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели. Рабочий день педагогических работников определяется их учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией и учебным расписанием. Продолжительность рабочего дня сторожей, вахтеров определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной рабочего времени неделю, утверждаемым работодателем.
Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращение продолжительности рабочего времени устанавливается:
– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.
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 четырнадцати 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.
При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
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.
В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
Накануне выходных дней продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.
Ночное время – время с 22.00 до 6.00. За работу в ночное время работникам (сторожам) устанавливается доплата.
Работа в течение двух смен подряд запрещается.

2.3 **Время отдыха**

А) Видами времени отдыха являются:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.
В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.
На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
Б) Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.
В) Нерабочими праздничными днями Российской Федерации являются:
1, 2, 3, 4 и 5 января – новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;

12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Г) Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях: педагогические работники, руководитель учреждения и его заместители – 56 календарных дней, остальные – 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:
– время фактической работы;
– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.
В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;
– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.
В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:
– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
– работникам в возрасте до восемнадцати лет;
– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.
Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течение летних каникул. Этот график распространяется и на технический персонал. График отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее текущего года доводится до сведения всех работников.
График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.
Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случае:
– временной нетрудоспособности работника;
– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
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:
– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
– родителям, ребенок которых идет в первый класс предоставлять выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу.
Работодатель обязуется обеспечивать в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения.

2.4 **Социальные гарантии**

Работодатель обеспечивает право работников на обязательное страхование:
• Обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
• Своевременно перечисляет средства в страховые фонды/медицинский, социальный, пенсионный, в размерах, предусмотренных законодательством.
Работодатель внедряет в учреждении персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном /персонифицированном/ учете в системе государственного страхования», своевременно и достоверно предоставлять сведения о стаже и заработной плате работающих в пенсионные фонды;
Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот, оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

III. Правила внутреннего трудового распорядка

Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема, увольнения перевода на другую работу работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

IV. Организация работы по охране труда

4.1. **Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

4.2. **В учреждении создан комитет (комиссии) по охране труда**. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

4.3. **В учреждении избирается уполномоченное лицо по охране труда**, которое в своей деятельности руководствуется Кодексом законов о труде Российской Федерации, законодательными и иными нормативными актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором соглашением по охране труда, нормативно-технической документацией учреждения и осуществляет контроль за состоянием охраны труда в школе, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, представляет интересы работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда, консультирует работников по вопросам охраны труда, оказывает им помощи по защите их прав на охрану труда.

V. **Общие правила поведения работников на территории учреждения.**

Учреждение располагается в блоке зданий, соединенных переходом; спортзала. Территория учреждения огорожена забором. Имеются два входа на территорию: центральный и запасной.

Въезд на территорию учреждения машин без разрешения администрации не допускается.

VI. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для учреждения

Для учреждения характерны следующие опасные и вредные факторы:

- повышенный уровень шума и пыли (в школьных мастерских);
- движущиеся механизмы (в школьных мастерских, у дворника при работе с газонокосилкой, у рабочего по обслуживанию зданий при работе с электродрелью, на заточном станке и т. п.);
- повышенная температура воздуха рабочей зоны (в столовой);
- повышенная влажность (в столовой на мойке посуды);
- опасный уровень напряжения в электрической цепи (в школьных мастерских, при работе ТСО);
- химические препараты в кабинете химии;
- работа с дезинфицирующими средствами уборщиков служебных помещений;
- электромагнитное излучение (при работе с компьютером);
- стрессовые ситуации при работе с воспитанниками.

VII. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний

В целях профилактики производственного травматизма и профзаболеваний администрацией проводятся следующие мероприятия:

• Инструктаж по охране труда работников учреждения;

• Периодические медицинские осмотры;

• Обеспечение работников учреждения специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;

• Работа по улучшению условий и охраны труда (модернизация оборудования, приобретение современного оборудования и др.);

• Установка оборудования по оповещению, сигнализации о возникшей чрезвычайной ситуации (АПС и др.) и вывешивание знаков безопасности (нахождение огнетушителей, пути эвакуации и др.).

• Обучение работников безопасным приемам работы;

• Проведение кураторства вновь принятых работниками.

Работники учреждения обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда и выполнять работы, предусмотренные должностной инструкцией. В случае необходимости выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, работодатель обязан провести целевой инструктаж работника по охране труда по данному виду работ.

VIII. Средства индивидуальной защиты

8.1 Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами.

8.2 Средствами индивидуальной защиты и спецодеждой обеспечиваются учителя трудового обучения в следующем количестве:

№п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год /ед., комплект/	Основание
1	Учитель технологии	Халат х/б Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 1 2 пары До износа	Типовые нормы

8.3 Технические работники обеспечиваются специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты в следующем количестве:

№п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год /ед., комплект/	Основание
1	Педагог-библиотекарь	Халат х/б	1	Типовые нормы
2	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б Рукавицы комбинированные Куртка Сапоги Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 п. на 2 г. 1 на 3 г.	Типовые нормы
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые Куртка Брюки	1 на 9 мес 12 пар 1 пара Дежурные 1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г.	Типовые нормы
4	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары	Типовые нормы

8.4 Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

8.5 Списание специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты по истечении срока пользования производит заместитель директора по АХЧ.

8.6 Работа без средств индивидуальной защиты запрещается.

IX. Основные требования по предупреждению электротравматизма

9.1 Перечень должностей неэлектротехнического персонала (1 группы)

- директор
- заместители директора по учебно-воспитательной работе
- учителя, социальные педагоги
- сторожа
- подсобные рабочие
- заведующая канцелярией
- педагог-библиотекарь
- уборщики служебных помещений
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- социальный-педагог
- медицинская сестра
- логопед

9.2 К работам по эксплуатации электроустановок до 1000 В (установочных, осветительных, нагревательных приборов, технических средств обучения и электрических машин) допускаются лица, прошедшие медицинский осмотр и инструктаж по охране труда. Неэлектротехническому персоналу, эксплуатирующему электроустановки до 1000 В, прошедшему инструктаж и проверку знаний по электробезопасности, присваивается 1 квалификационная группа допуска с оформлением в журнале установленной формы с обязательной росписью проверяющего и проверяемо-

го.

9.3 Перечень должностей электротехнического персонала:

- учителя технологии (трудового обучения) (III группа)
- заместитель директора по АХЧ (IV группа)

9.4 Электротехнический персонал проходит обучение и проверку знаний по электробезопасности в организациях, имеющих лицензию на данный вид деятельности.

9.5 При эксплуатации электроустановок до 1000 В возможно воздействие на работающих следующих опасных производственных факторов:

– поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям;

– поражение электрическим током при неисправности изоляции или заземления.

9.6 При эксплуатации электроустановок до 1000 В должны использоваться следующие средства индивидуальной защиты: диэлектрические перчатки, диэлектрический коврик, указатель напряжения, инструмент с изолированными ручками.

9.7 Лица, эксплуатирующие электроустановки до 1000 В, обязаны строго соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения, а также отключающих устройств (рубильников) для снятия напряжения.

X. **Основные требования производственной санитарии и личной гигиены**

10.1 Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников очищенной водой и другое.

10.2 Работники учреждения должны переодеваться в помещениях, выделенных администрацией для этих целей.

10.3 Работники учреждения обеспечиваются моющими средствами и средствами личной гигиены (полотенце), по нормам определенным коллективным договором.

10.6 Работники учреждения обязаны выполнять санитарно-гигиенические нормы и правила на каждом рабочем месте, при проведении всех видов работ.

XI. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; ожог; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по рас-

поряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. **Комиссию возглавляет директор учреждения**, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.
Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.
Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. **Расследование несчастного случая** (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.
Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.
По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме Н-1 в двух экземплярах.
В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.
Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несча-

стного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве, и подписывается всеми лицами, проводившими расследование.
Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.
Несчастный случай, произошедший с работником при следовании на работу или с работы, оформляется актом произвольной формы.

XII. Пожарная безопасность

Каждый работник обязан строго соблюдать правила пожарной безопасности:

- не загромождать оборудованием, другими предметами эвакуационные проходы;
- запасные выходы во время нахождения в здании людей закрывать на легкооткрывающиеся запоры;
- знать порядок эвакуации людей из зданий школы;
- правила пользования огнетушителем, места их расположения;
- не эксплуатировать неисправные электросети и электрооборудование;
- не использовать в работе самодельное электрооборудование;
- не курить в помещениях;
- не оставлять без присмотра включенное оборудование;
- при обнаружении возгорания работник обязан;
- немедленно сообщить о пожаре в ближайшую пожарную часть по телефону 01 или 101
- немедленно оповестить людей о пожаре и сообщить руководителю учреждения или дежурному администратору;
- открыть все эвакуационные выходы и эвакуировать обучающихся, воспитанников из здания;
- вынести из здания наиболее ценное имущество и документы;
- покидая помещение или здание, выключить вентиляцию, закрыть за собой все двери и окна во избежание распространения огня и дыма в смежные помещения;
- силами добровольной пожарной дружины приступить к тушению пожара и его локализации с помощью первичных средств пожаротушения;
- отключить электросеть и обеспечить безопасность людей, принимающих участие в эвакуации и тушении пожара, от возможных обрушений конструкций, воздействия токсичных продуктов горения и повышенной температуры, поражения электрическим током.

XIII. Первая помощь пострадавшим

Аптечки первой медицинской помощи находятся в медицинском кабинете, школьных мастерских, учительской, во всех специализированных кабинетах школы, в столовой, кабинете заместителя директора по АХР.

При оказании первой медицинской помощи необходимо действовать согласно инструкции в следующей последовательности:

Определить характер требующейся первой медицинской помощи, организовать вызов врача и принять следующие меры:

- Если пострадавший дышит и находится в сознании, уложить его в удобное положение, расстегнуть на нем одежду, оказать первую медицинскую помощь согласно инструкции по оказа-

нию первой медицинской помощи. До прихода врача обеспечить пострадавшему полный покой и доступ свежего воздуха, следить за его пульсом и дыханием.

- Не позволять пострадавшему или заболевшему до прихода врача вставать и двигаться, а тем более продолжать работу.
- Если пострадавший находится в бессознательном состоянии, но у него сохраняются устойчивые дыхание и пульс, постоянно следить за ними, давать ему нюхать нашатырный спирт, обеспечивая полный покой до прихода врача.
- При отсутствии дыхания, а также редком, судорожном дыхании, остановке сердца (отсутствие пульса) немедленно делать искусственное дыхание, закрытый массаж сердца.
- Искусственное дыхание и массаж сердца проводить не позднее чем через 4–6 минут с момента прекращения сердечной деятельности и дыхания, так как после этого срока наступает клиническая смерть.

Вызов скорой медицинской помощи осуществляется по телефону 03 или 103. При этом вызывающий сообщает адрес учреждения, характер травмы или заболевания, сведения о пострадавшем или заболевшем.

СОГЛАСОВАНО
Специалист по ОТ _____ Власова С.Б.

«___»_____2017г.