

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №14»



А.Г. Фахрутдинова

« 10 »  2022г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №14»



Д.М. Манзырова

« 10 »  2022г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 14»
на 2022-2025 годы

г. Нефтеюганск, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 14» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее по тексту – Учреждение), в лице директора (далее по тексту – работодатель), и работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

на всех работников, в том числе, принятых по совместительству.

На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

Выборный орган ППО Профсоюзный комитет (далее по тексту – Профком) отстаивает и защищает нарушенные права только работников, являющихся членами ППО.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.5. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);

Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки российской Федерации;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска и Профсоюзной организацией Нефтеюганского горкома работников народного образования и науки Российской Федерации;

Иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.6. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

1.7. Предметом настоящего Договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а так же дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 статьи 43 ТК РФ) и вступает в силу с 10.06.2022 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.11. Работодатель признает ППО, ее выборный орган Профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ 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 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, 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.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (статья 331 ТК РФ).

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работники Учреждения, включая руководителя, его заместителей, других работников помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

2.6. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), определяется ежегодно накануне нового учебного года на заседаниях методических объединений (предварительная учебная нагрузка) с учетом мнения Профкома и утверждается приказом директора. О размере установленной учебной нагрузки работодатель информирует работников не позднее начала нового учебного года.

2.9.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.9.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.9.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.9.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.8.2 и 2.8.3 настоящего Договора.

2.9.5. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, 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 ТК РФ (статьи 74, 162 ТК РФ).

2.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.15. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.16. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 №19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.17. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.18. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда

каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.19. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- одиноким отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные – при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатели первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока их полномочий.

2.20. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.21. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (статья 180 ТК РФ).

2.22. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со статьями 178, 318 ТК РФ.

2.23. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьи 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.24. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (статья 373 ТК РФ);

-обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

-участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

-предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

-определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;

-создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

-направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

-при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

-организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома (статья 82 ТК РФ).

3.3. Работник обязан:

-систематически повышать свой профессиональный уровень;

-возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств Учреждения, в случае увольнения без уважительных причин до истечения

срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 ТК РФ);

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

3.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.6. Стороны договорились о том, что:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о не соответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 ТК РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-

ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.6.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

3.6.7. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.6.8. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек (в том числе присвоенной до 1 января 2010 г.), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.6.9. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.6.10. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

-имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

-в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

-в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

-в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

-в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии.

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы отчета о самообследовании, и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям.

3.6.11. Результаты участия обучающихся педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.6.12. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 статьи 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.13. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.6.14. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия:

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; инструктор по физической культуре
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, с учетом:

4.1.1. продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленных педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

4.1.2. объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работника;

4.1.3. времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

4.1.4. времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.3. Для женщин Учреждения, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами

воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.4.1. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.4.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.4.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, регулируется следующим образом:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ),

- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими, руководство методическими объединениями);

- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом

мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота, воскресенье.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

В случаях, когда 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.

4.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

4.10.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.10.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 4.4.3. настоящего коллективного договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.».

4.10.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.10.4. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.10.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

4.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Также работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- как лицам, работающим в местности приравненной к районам Крайнего Севера, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ) (приложение № 1 к коллективному договору).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный (летний) период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска оформляется в

соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

4.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

-все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

-излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.17. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников – до десяти календарных дней.

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в Учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные в установленном порядке.

4.19. Работодатель обеспечивает в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в школьной столовой.

4.20. Разделение рабочего дня на части.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.21. Режим работы руководителей организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

4.22. Особенности режима рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога.

4.22.1. Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой.

4.22.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям; методистам, тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

4.22.1.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам.

4.22.1.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организации, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

4.23. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.24. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.25. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.26. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.26.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.26.2. В периоды, указанные в пункте 4.10 настоящего коллективного договора, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14».

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

5.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.4. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)).

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (статьи 60.2, 151 ТК РФ). Расчетным периодом для начисления заработной платы является 1 календарный месяц.

5.6. Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в рублях два раза в месяц:

-27 число текущего месяца - выплата в счет заработной платы за период с 01 по 15 число текущего месяца;

-12 число следующего месяца за отчетным – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (по форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается работнику за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.9. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

5.9.1. При получении образования – со дня получения документа о соответствующем образовании;

5.9.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.9.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

5.9.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

5.9.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

5.9.6. При наступлении у работников права на изменение базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном либо другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения,

осуществляющих педагогическую работу, за время работы в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.11. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином или по климатическим условиям педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника.

5.12. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.12.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14».

5.13. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьями 133, 133.1 ТК РФ. Доплаты осуществляются по основному месту работы.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14».

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя.

Размер единовременной выплаты (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Для учителей начальных классов единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производить по основному месту работы (учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам).

Основанием для единовременной выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.

Единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках, исполнения государственных обязанностей), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Состав фонда оплаты труда для расчета единовременной выплаты (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

6.2.2. Оказывать за счет средств работодателя единовременную социальную выплату:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 5 тысяч рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти работника или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник (один из его родственников в порядке родства: супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю Учреждения:

1. Заявление о предоставлении выплаты.
2. Копию документа, подтверждающую степень родства с покойным.
3. Копию свидетельства о смерти.

б) оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше понесенных расходов, при предоставлении следующих документов:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Справку или(и) направление учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей).

3. Договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платежных документов, подтверждающих факт его оплаты работником.

4. Копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение. При предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверение его копии не требуется.

5. Отрывной талон к путевке.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Для получения материальной помощи работник предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление;
2. Свидетельство о заключении брака;
3. Копию паспорта.

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы (без учета повышающих коэффициентов к окладу, районного коэффициента и северной надбавки).

При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы, работникам, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-мансийского автономного округа - Югры:

от 10 до 15 лет:

-руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-заместитель руководителя - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-педагогические работники - в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-прочие специалисты - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-служащий - в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 15 до 20 лет:

-руководитель - в размере 7,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-педагогические работники - в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 20 до 25 лет:

-руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

-педагогические работники - в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-прочие специалисты - в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-служащий - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-рабочий - в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

свыше 25 лет:

-руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-заместитель руководителя - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-педагогические работники - в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-прочие специалисты - в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-служащий - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
-рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

Для получения выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию работник (профсоюз, кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю Учреждения:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
2. Копию трудовой книжки работника.
3. Копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

д) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

Для получения выплаты работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
2. Копию паспорта работника.
3. Копию трудовой книжки работника.

6.3. Обеспечить учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий.

6.4. Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

-освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

-снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключают воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

-ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

-предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник Учреждения освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

6.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.7. Работодатель возмещает расходы по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам, в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп.

6.8. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.9. Профсоюзный комитет:

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа (статьи 313-327 ТК РФ), установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

6.10.1. Работникам Учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

6.10.2. Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждый год работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающим в трудовые отношения, надбавка начисляется в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждые шесть месяцев работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нефтеюганска.

(Решение Думы города Нефтеюганска от 4 августа 2021 года № 994-VI «О внесении изменений в Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»).

6.11. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»).

6.12. Работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают. (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

6.13. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ.

6.14. Работникам, приглашенным Работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения (Постановление администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения»).

6.15. Работникам учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси). (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

6.16. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня

6.17. Работникам Учреждения, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в

размере 50 рублей.

7. Гарантии и социальные выплаты молодым специалистам

7.1. Молодыми специалистами считаются работники Учреждения в возрасте до 35 лет.

7.2. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 35 лет включительно;
- 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- 3) заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;
- 4) вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома.

Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум фондам оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Доплата начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:
-конкурсы профессионального мастерства;
-работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
-оказывают помощь в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

8. Другие гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обязуется оказывать содействие медицинским учреждениям по вакцинации работников от гриппа, профилактических прививок по эпидемическим показаниям (против клещевого вирусного энцефалита, коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 др.) в соответствии с национальным календарем профилактических прививок.

8.2. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, обеспечивается право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав, права на обязательное медицинское страхование и социальное страхование работников

9.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

9.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

9.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об

исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

10. Условия и охрана труда

10.1. Работодатель обязуется (статья 214 ТК РФ):

10.1.1. Создать безопасные условия труда, обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.1.3. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

10.1.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.1.5. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

10.1.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.7. Обеспечить оснащение средствами коллективной защиты.

10.1.8. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

10.1.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

10.1.15. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения ППО.

10.1.16. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих

требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

10.1.17. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.18. Приостанавливать 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.

10.1.19. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда.

10.1.20. Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащать кабинет (учебный класс) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами.

10.2. Работодатель обеспечивает права работников на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 216 ТК РФ).

10.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. (статья 214.1 ТК РФ).

10.4. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. (статья 216.1 ТК РФ).

10.5. Работодатель обязан обеспечить 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (статьи 214, 219 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает проведение 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, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (статьи 214, 220 ТК РФ) .

Работодатель утверждает список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (Приложение № 2 к коллективному договору), список работников, подлежащих периодическим осмотрам (Приложение № 3 к коллективному договору),

10.7. Работодатель обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом

регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статьи 214, 221 ТК РФ) (Приложения № 4, № 5 к коллективному договору).

10.8. В Учреждении создается и действует на паритетной основе комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (Статья 224 ТК РФ).

10.9. Работодатель обязан обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, реализуемых работодателем за счет указанных средств, разрабатывается ежегодно (статья 225 ТК РФ) (Приложение № 6 к коллективному договору).

10.10. Работодатель обязан проводить 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 статьями 226 - 231 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.11. Работодатель обеспечивает выполнение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (письмо Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 04.07.2019 № 17-Исх-4023).

10.12. Работник обязан (статья 215 ТК РФ):

10.12.1. Соблюдать требования охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение трудовой дисциплины и выполнение указаний руководителя работ.

10.12.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

10.12.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

10.12.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

10.12.5. 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) СИЗ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.12.6. Незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

10.12.7. 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, 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.

10.12.8. В установленном порядке 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.

10.13. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда ППО осуществляют проверку состояния условий и охраны труда (статья 370 ТК РФ).

11. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

11.1. Первичная профсоюзная организация действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.2. Для осуществления уставной деятельности ППО работодатель обязуется в соответствии со статьей 377 ТК РФ:

11.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

11.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

11.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях работников Учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

11.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников Учреждения, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (статья 39 ТК РФ).

11.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав ППО и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ).

11.2.8. Предоставлять возможность ППО, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

11.3. Предусматривать дополнительные льготы и гарантии:

-при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии Учреждения;

-дополнительный оплачиваемый отпуск членам Профкома в количестве 3 календарных дней (статья 116 ТК РФ);

-работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена Профкома, признавать социально значимой для Учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11.4. Обязательное участие выборных органов ППО в применении установленных трудовым законодательством условий труда в Учреждении (работодатель принимает следующие локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с ППО):

- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- графики сменности (статья 103 ТК РФ);
- приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ); работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- графики отпусков (статья 123 ТК РФ); положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (статьи 116, 117, 119 ТК РФ);

- положение о системе оплаты труда, системе премирования (статьи 135, 144 ТК РФ); повышение оплаты за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ); в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ); сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ); за работу во вредных условиях труда (статья 147 ТК РФ);

- форму расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (статья 196 ТК РФ);

- дополнительные виды поощрения работников за труд (статья 191 ТК РФ).

11.5. С учетом мнения ППО производится:

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

- представление работников к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление работников к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ).

11.6. С учетом мотивированного мнения ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

11.7. С предварительного согласия ППО производится:

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

11.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

-сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

11.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем ППО, не освобожденным от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего договора.

11.8. Профком обязуется:

11.8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

11.8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

11.8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

11.8.6. Направлять работодателю заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

11.8.7. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

11.8.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.8.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

11.8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

11.8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

11.8.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

11.8.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.8.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

12.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

12.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания сторонами.

12.6. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, или заключить новый.

12.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

- Перечень профессий и должностей работников МБОУ «СОШ №14» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 1).

- Список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (приложение №2).

- Список работников, подлежащих периодическим осмотрам (приложение №3).

- Нормы бесплатной выдачи работникам МБОУ «СОШ №14» сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 4).

- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение № 5).

- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14» (приложение № 6).

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 14»
на 2022 – 2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ «СОШ № 14»
с ненормированным рабочим днем, имеющим право на
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	2	3
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора, осуществляющий руководство хозяйственной деятельностью	5
4.	Секретарь учебной части, секретарь руководителя, делопроизводитель	5
5.	Специалист по кадрам	5
6.	Специалист по охране труда	5
7.	Лаборант	5
8.	Юрисконсульт	5

Основание: статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 14»
на 2022 – 2025 гг.

Нормы бесплатной выдачи
работникам МБОУ «СОШ №14» сертифицированных специальной одежды, специальной
обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171</p>
2	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>При наружных работах:</i></p> <p>Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги (или ботинки) кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.23</p>

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		<p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p><i>В весенне-летний период дополнительно:</i></p> <p>Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки</p> <p>Аэрозоль для защиты от клещей</p> <p>Средство после укусов (бальзам)</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>3 пары на 1 год</p> <p>не менее 400 мл на 1 год</p> <p>не менее 100 мл на 1 год</p> <p>не менее 100 мл на 1 год</p>	
3	Лаборант (учитель) (кабинета химии, физики)	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p><i>При занятости на проверке электрических приборов дополнительно:</i></p> <p>Коврик диэлектрический</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>Дежурный</p>	Ст. 221 ТК РФ
4	Учитель технологии (работа в учебных мастерских)	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Очки защитные</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>До износа</p> <p>2 пары</p>	Ст. 221 ТК РФ
5	Учитель технологии (обслуживающего труда)	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК РФ
6	Педагог-библиотекарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p>	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.30
7	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных	2 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 2 года	соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.19
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные	2 шт. на 2 года 6 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.135

Основание:

1.Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

2.Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)».

Нормы
бесплатной выдачи работникам
смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	5
I. Защитные средства				
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с различными видами производственной пыли (металлическая, бумажная силикатосодержащая)	100 мл	Педагог-библиотекарь Дворник.
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл	Уборщик служебных помещений. Учитель (лаборант) химии.
3	Средства комбинированного действия	Попеременное воздействие работ с техническими маслами, лаками и красками, различными видами производственной пыли (в том числе металлической, древесной и др.), смазочно-охлаждающими жидкостями (далее – СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми веществами и работ с СОЖ на водной основе.	100 мл	Учитель технологии (технический труд)
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	Дворник.

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	5
	повреждения кожи)			
5	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл	Дворник.
II. Очищающие средства				
6	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Учитель технологии (обслуживающий труд). Учитель (лаборант) химии, физики. Дворник. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Уборщик служебных помещений. Педагог-библиотекарь
7	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, клеи, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Учитель технологии (технический труд)
8	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, клеи, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	200 мл	Учитель технологии (технический труд)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
9	Регенерирующие, восстанавливающие	Работы с техническими маслами, смазками, лаками	100 мл	Учитель технологии

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	5
	ие кремы, эмульсии	и красками, различными видами производственной пыли (металлическая, силикатосодержащая, древесная), СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.		(технический труд). Учитель (лаборант) химии. Уборщик служебных помещений. Дворник.

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562).

СПИСОК

лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам

Согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», приказу Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»

Наименование учреждения муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 14»

Юридический адрес ХМАО-Югра, г.Нефтеюганск, 11 б микр., ул.Центральная, здание 18

Фактический адрес 628305, ХМАО-Югра, г.Нефтеюганск, 11 б микр., ул.Центральная, здание 18

Ответственное лицо за проведение медосмотров - специалист по кадрам Аминова Р.Р.

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
1	2	3	4	5
1.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
2.	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
3.	Учитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
		Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)	п.5.2.2.	1 раз в год
4.	Педагог-организатор	Работы в организациях, деятельность которых связана с	п. 25	1 раз в год

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
1	2	3	4	5
		воспитанием и обучением детей		
5.	Педагог-психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
6.	Социальный педагог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
7.	Учитель-логопед	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
8.	Учитель-дефектолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
9.	Педагог дополнительного образования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
10.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
11.	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
12.	Педагог-библиотекарь	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
13.	Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
14.	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
15.	Специалист по охране труда	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
16.	Лаборант	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
17.	Секретарь руководителя	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
1	2	3	4	5
18.	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
19.	Гардеробщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
20.	Сторож	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
21.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
22.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год

СПИСОК

работников, подлежащих периодическим осмотрам

Согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», приказу Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»

Наименование учреждения муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 14»

Юридический адрес ХМАО-Югра, г.Нефтеюганск, 11 б микр., ул.Центральная, здание 18

Фактический адрес 628305, ХМАО-Югра, г.Нефтеюганск, 11 б микр., ул.Центральная, здание 18

Ответственное лицо за проведение медосмотров - специалист по кадрам Аминова Р.Р.

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
1.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
2.	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
3.	Учитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
		Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)	п.5.2.2.	1 раз в год
4.	Педагог-организатор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
5.	Педагог-психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
6.	Социальный педагог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
7.	Учитель-логопед	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
8.	Учитель-дефектолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
9.	Педагог дополнительного образования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
10.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
11.	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
12.	Педагог-библиотекарь	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
13.	Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
14.	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
15.	Специалист по охране труда	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
16.	Лаборант	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
17.	Секретарь руководителя	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда	Пункт приказов от 31.12.202г. № 988н, от 28.01.2021г. № 29н	Периодичность осмотров
18.	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
19.	Гардеробщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
20.	Сторож	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
21.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
22.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25	1 раз в год

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14»
на 2022 год

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Объём финансирования (в тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Какая работа выполнена	Фактические расходы на мероприятия по охране труда
1.	Проведение обучения и проверки знания требований охраны труда (в обучающих центрах)	Обеспечение профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний	45,6	ст. 226/012 местный бюджет	В течение года	Специалист по охране труда		
	Проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (в обучающих центрах)	Обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим			Ноябрь			
2.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения	Обеспечение профилактических мер по сокращению производственного травматизма и	-	-	В течение года (согласно графику и по необходимости)	Специалист по охране труда, ответственные за проведение инструктажа на		

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Объем финансирования (в тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Какая работа выполнена	Фактические расходы на мероприятия по охране труда
	работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда и проверки знания требований охраны труда (в учреждении)	профессиональных заболеваний			ти)	рабочем месте по охране труда		
3.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной	Защиты работников от загрязнений, агрессивных веществ, от негативного влияния окружающей среды	17,0	ст. 345/003 местный бюджет	II квартал	Заместитель директора		

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Объём финансирования (в тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Какая работа выполнена	Фактические расходы на мероприятия по охране труда
	обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты							
4.	Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) работников	Определение соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний	18,8	ст. 226/007 местный бюджет	III квартал	Специалист по кадрам		
5.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников	Определение изменений в состоянии здоровья работника	250,0	ст. 226/011 местный бюджет	II квартал	Специалист по кадрам		
6.	Проведение обязательных	Определение пригодности	11,4	ст. 226/007 местный	III квартал	Специалист по кадрам		

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Объём финансирования (в тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Какая работа выполнена	Фактические расходы на мероприятия по охране труда
	психиатрических освидетельствований работников	работников по состоянию психического здоровья к осуществлению образовательной деятельности		бюджет				
7.	Компенсация санаторно-курортного лечения	Профилактика заболеваемости и травматизма	100,0	ст. 267/001 местный бюджет	II, III квартал (по заявлениям работников)	Специалист по кадрам		
8.	Проведение специальной оценки условий труда	Идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценка уровня их воздействия на работника с учётом отклонения их фактических значений от установленных нормативов	30,4	ст. 226/010 местный бюджет	III квартал	Специалист по охране труда, заместитель директора		
9.	Организация и	Оценка влияния	89,6	ст. 226/010	III квартал	Заместитель		

№ п/п	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Объем финансирования (в тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Какая работа выполнена	Фактические расходы на мероприятия по охране труда
	проведение производственного контроля	производства на среду обитания человека и его здоровье		местный бюджет		директора, специалист по охране труда		
10.	Обеспечение работников (обучающихся) питьевой водой	Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников, обучающихся	80,0	349/001 местный бюджет	Ежеквартально	Заместитель директора		
11.	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда	Установление правил и порядка ознакомления работников с безопасными методами работы и другими требованиями охраны труда	-	-	В течение года (согласно графику и по необходимости)	Специалист по охране труда, ответственные за разработку и пересмотр инструкций		
Всего:			642,8					

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».