

Департамент образования
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 «Многопрофильная»
на 2024 - 2026 гг.

От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ № 5»



В.А. Кошкарева
(подпись) (расшифровка подписи)

«19» 04 2024г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 5»



М.В. Башкирова
(подпись) (расшифровка подписи)

«19» 04 2024г.

М.П.

г. Нефтеюганск, 2024

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда департамента экономического развития администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер 1114
« 23 » 04 2024 года
[подпись] (подпись) [подпись] (подпись)

!.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 «Многопрофильная» на 2024 - 2026 гг. является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5 «Многопрофильная».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5 «Многопрофильная» (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. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на работодателя;
- на работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;
- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

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

1.5. 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 ответственности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 10.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

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

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

1.11. 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.

1.12. Работодатель признает ГШО, её выборные органы Профсоюзный комитет (далее по тексту - Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. 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. Трудовые отношения

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 1 статьи 59 ТК РФ. 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 (ст. 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;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке и реализации 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;

-лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим 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.Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5.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.

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

2.7.Перевод работника на другую работу и временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с ТК РФ.

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

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 на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Профкома.

2.1. ОО 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 (ст.74, 162 ТК РФ).

2.11. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.12. 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.

2.13. Руководители, заместители руководителей реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. 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 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.15. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и, взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 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.

2.16. Работодатель обязан не позднее, чем за два 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.

2.17. 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 обязаны 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.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организация в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

-увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.18. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 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 (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

-одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;

-семейные - при наличии ребёнка (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;

-председатель ИИО, не освобожденный от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока их полномочий.

2.19. 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 ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) 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.

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

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

2.22. 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 при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьями 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ);

-при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.23.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 (ст. 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.ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ 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 три 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 освоение дополнительной профессиональной программы, исходя из потребности Учреждения;

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

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего или начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

- постоянно 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, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. (статьей 249 ТК РФ).

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

3.4. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования определяются Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок аттестации).

3.5. Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.6. 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 аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением. В состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии работодатель не включается.

3.7. Аттестация педагогических работников Учреждения в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию и осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа Югры.

3.8. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

3.8.1. Локальные нормативные акты организаций, связанные с формированием аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников,

подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения Профкома.

3.8.2. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

3.8.3. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных Порядком аттестации.

3.8.4. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации. При проведении аттестации указанных лиц учредитель включает в состав комиссии представителя соответствующей профсоюзной организации, входящей в структуру Профсоюза.

Аттестация заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителей организаций, руководителями структурных подразделений и их заместителями является пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,

подтвержденной результатами аттестации), то порядок проведения аттестации может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

При этом порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации должен быть локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения Профкома (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае, если руководители организаций, заместители руководителей наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают и педагогические должности, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по данной должности.

3.8.5. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.8.6. В связи с тем, что Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, таким образом проведение внеочередной аттестации не допускается.

3.8.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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).

При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в

целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не позднее чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

3.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.9.1. Заявления в целях установления высшей квалификационной категории педагогический работник вправе подавать, имея первую или высшую категорию по любой должности.

3.9.2. Порядок аттестации не ограничивает какими-либо сроками право педагогического работника, имеющего (имевшего) первую квалификационную категорию по одной из должностей педагогических работников, обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по указанной в заявлении должности.

3.9.3. Порядком аттестации не устанавливаются сроки действия первой и высшей квалификационных категорий педагогических работников, устанавливаемых по результатам аттестации, проводимой по их желанию.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации также не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

3.9.4. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

В аттестационную комиссию педагогические работники сообщают

сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию. В своем заявлении педагогические работники могут по своему усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у них наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства, а также на основании результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы.

3.9.5.Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо несоответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

3.9.6.Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

3.9.7. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

3.9.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основании результатов работы до ухода в указанный отпуск.

3.9.9. Сроки действия квалификационных категорий, присвоенных до 1 сентября 2023 года, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

3.9.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, 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 № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, 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.

3.9.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), присвоенной до 1 сентября 2023 года, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

3.9.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, присвоенной до 1 сентября 2023 года, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» 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 в установленном порядке.

3.9.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

3.9.14. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях, независимо от их типов или видов.

3.9.15. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявления в аттестационную комиссию, подаваемого способами, указанными в пункте 27 Порядка аттестации.

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию. К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство

работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее - ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений определяются в соответствии с абзацем первым пункта 31 Порядка аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации.

Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 50 Порядка аттестации.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 51 Порядка аттестации.

Показатели деятельности, при аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» не должны входить в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и

«педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка аттестации, а также показателей, предусмотренных пунктами 50 и 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой

или наставнической деятельностью.

Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник», установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 50 Порядка аттестации квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе указанных в данном пункте показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Таким образом, педагогические работники, замещающие должности «методист» или «старший методист», должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах), не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

3.9.16. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом пункта 31 Порядка аттестации).

3.9.17. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», 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.

3.9.18. Результаты участия обучающихся и воспитанников 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.

3.9.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

3.9.20. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист-старший методист, инструктор-методист-старший инструктор-методист, тренер-преподаватель-старший тренер преподаватель), независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при переезде из других регионов Российской Федерации;

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием непосредственно-образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, утвержденных в установленном порядке.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.3.1. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ);

4.3.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определённых действующим законодательством Российской Федерации, объёмов реальной учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе 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.

4.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

По истечении шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск во второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.9. Кроме установленных законодательством ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

-с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), приложение 1 к коллективному договору.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1 О.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.11.Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случаях смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети)- до 10 календарных дней.

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

4.12.1.Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.12.2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним

сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

4.12.3. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за два месяца до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Разделение длительного отпуска на части не допускается.

4.12.4. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

4.12.5. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее, чем за 1 месяц.

В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

4.12.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, продлению не подлежит. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.12.8. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы.

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

4.12.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

4.12.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

Время перерыва для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается. Педагогическим работникам обеспечивать возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (статья 108 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основе Положения об оплате труда работников учреждения.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его образования, квалификации, специфики работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.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. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца - выплата за отработанный период с 1 по 15 число текущего месяца, 12 число следующего месяца - выплата оставшейся части заработной платы за отработанный период предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.6. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (статья 136 ТК РФ).

5.7. Изменение в оплате труда производится:

5.7.1. При получении образования - со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

5.7.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.7.3. При получении государственной награды - со дня издания официального документа о награждении;

5.7.4. При присуждении ученой степени (кандидата наук, доктора наук) - со дня присуждения ученой степени;

5.7.5. 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 статьи 47. Федерального закона «Об образовании в РФ» 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.

5.7.6. 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.

5.7.7. 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.

5.10. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.11. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.11.1. Работодатель имеет право осуществлять единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам работников Учреждения и выплачивать премиальную выплату по итогам работы. Порядок и размер премии в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.12. В целях недопущения снижения заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, работодатель обязуется производить ежемесячные выплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы в соответствии с Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», Положением об оплате труда работников Учреждения.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведёт учет работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждении.

6.2. Оказывает материальную помощь:

- в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей,

- 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

10000(десять тысяч) рублей.

6.2.1.Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата. Выплата производится по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

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.»

6.2.2. 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 20 000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов.

6.2.3. Единовременная выплата молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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.

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.

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

6.4.Выплачивает один раз в календарном году работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний к отпуску в размере до 2 фондов оплаты труда по основному месту работы и основной профессии, занимаемой должности, определённому в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

6.5.Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

6.6.Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.7.Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливает районный коэффициент в размере 1,7 (решение 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 от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции)).

6.7.!.Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

Педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии

с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, вступившим в трудовые отношения до 1 января 2023 года, сохраняются начисленные на этот период процентные надбавки, а с 1 января 2023 года начисление указанных процентных надбавок производится в полном размере.

6.7.2. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы от 27.09.2012 № 373-V (раздел 4) в действующей редакции.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении.

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, 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.

6.7.3. 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, разделом 5 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

6.7.4. Работникам (приглашенным Учреждением в случае производственной необходимости в целях трудоустройства) возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с разделом 6 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

Работникам, заключившим трудовой договор о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом,

а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

6.7.5. Работнику Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Учреждения, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

6.7.6. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.8. Работодателем производится компенсация расходов, понесенных работниками, на обследование на новую коронавирусную инфекцию, вызванную COVID-19, методом ПЦР при условии, что обследование на новую

коронавирусную инфекцию, вызванную COVID-19, было проведено по прибытии в Ханты-Мансийский автономный округ - Югру, в течение 7 календарных дней до выхода работника на работу из отпуска.

Компенсация расходов производится в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 07.12.2020 №2106-п «О порядке компенсации расходов на обследование на новую коронавирусную инфекцию, вызванную COVID-19, понесенных муниципальными служащими администрации города, органов администрации города, работникам муниципальных учреждений города Нефтеюганска, возвращающимися в Ханты-Мансийский автономный округ - Югру из отпусков», в действующей редакции.

7.Высвобождение работников

Работодатель обязуется:

7.1.Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых профессий, должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2.Увольнение работников, являющимися членами ППО по инициативе работодателя проводится с учетом мнения Профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия, когда за ним сохраняется место работы (должность).

7.3.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель ППО;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

7.4.Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

7.5.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи сокращением численности штата.

7.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

8.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

8.3. Обеспечить режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 (статья 212 ТК РФ) (приложение 2, 3 к коллективному договору).

8.5. Обеспечить приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (статья 221 ТК РФ).

8.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обеспечение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

8.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (статья 212 ТК РФ).

8.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

(обследований) и предварительных (при поступлении на работу) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ)

8.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно-правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 4 к коллективному договору).

8.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 212 ТК РФ).

8.11. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ.

8.12. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО (статья 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.16. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Профсоюза (статья 218 ТК РФ).

8.17. Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

8.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его

жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.20. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору);

8.21. Стороны с целью предупреждения и предотвращения случаев ВИЧ-инфекцией среди работников и членов их семей рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

Работодателям Организации проводит информационно - образовательную кампанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;

Работодателям не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытие ВИЧ-статуса при приеме на работу.

Работодатель, профсоюзная организация мотивируют работников Организации к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.22. Профком совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.23. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.24. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

8.25. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.26. Создать и обеспечить функционирование системы охраны труда.

9. Гарантии первичной профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-

трудовых и иных прав, и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в Профкоме или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения в отношении ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4.Работодатель обязуется предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.5. На основании ст. 377 ТК РФ и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы работников одновременно с выдачей заработной платы.

9.6.Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.7.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.8.Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

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

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

9.9.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.10.Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 1);

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

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10.Обязательства первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по

защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

11. Контроль за выполнением настоящего договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты в период действия настоящего договора, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Учреждения крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профкома.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

12.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Договор имеет приложения:

-приложение №1 к коллективному договору (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск);

-приложение №2 к коллективному договору (нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам учреждения);

-приложение №3 к коллективному договору (норма бесплатной выдачи смывающих средств работникам учреждения);

-приложение №4 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами, и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение №5 к коллективному договору (план мероприятий по улучшению условий и охраны труда).

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	3 календарных дня
3.	Заместитель директора	3 календарных дня
4.	Секретарь учебной части	3 календарных дня
5.	Специалист по кадрам	3 календарных дня
6.	Делопроизводитель	3 календарных дня
7.	Специалист по охране труда	3 календарных дня
8.	Социальный педагог	3 календарных дня

Основание: ст. 101, 119 ТК РФ, 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 счёт средств бюджета города Нефтеюганска».

**Нормы
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам
учреждения**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм (ЕТН), правил по охране труда и иных документов)
1	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1491 (прил.1 ЕТН)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
2	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.3287 (прил.1 ЕТН)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 (прил.1 ЕТН)
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 (прил.1 ЕТН)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Перчатки для защиты от	12 пар	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм (ЕТН), правил по охране труда и иных документов)
		механических воздействий (истирания)		
		Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4933 (прил.1 ЕТН)
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защитыот механических воздействий(ударов)	1 пара	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичныхвеществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) или Халат	2 шт.	п.3678 (прил! ЕТН)
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Воспитатель	Халат (светлых тонов)	2шт	п.3.1.9. с п 2.4.3648-20
8	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.913 (прил.1ЕТН)
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»; Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

**Нормы
бесплатной выдачи смывающих средств работникам учреждения**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание (пункты Единых типовых норм (ЕТН))
1	Дворник	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
2	Рабочий по обслуживанию зданий	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание (пункты Единых типовых норм (ЕТН))
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
3	Уборщик служебных помещений	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие Водные растворы дезинфицирующих средств	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл средства гидрофильного действия	100	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
4	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на I месяц, мл	100	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа,	100	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание (пункты Единых типовых норм (ЕТН))
		Водные растворы дезинфицирующих средств	норма выдачи на 1 месяц, мл средства гидрофильного действия		
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами, и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования)

№ п/п	Профессия (должность)	Опасные и вредные производственные факторы	Пункты приказа от 28.01.2021 №29н	Периодичность осмотра
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
4.	Инженер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
5.	Преподаватель-организатор ОБЖ	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
6.	Методист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
7.	Социальный педагог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
8.	Педагог-психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
9.	Педагог-организатор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
10.	Педагог дополнительного образования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
11.	Педагог-библиотекарь	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
12.	Лаборант	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
13.	Секретарь учебной части	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
14.	Специалист по кадрам	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.	Библиотекарь	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
17.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
18.	Гардеробщик	Работы в организациях, деятельность которых	п.25.	1 раз в год

		связана с воспитанием и обучением детей		
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
20.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
21.	Сторож	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
22.	Старший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	} раз в год
23.	Инструктор по физической культуре	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
24.	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
25.	Музыкальный руководитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
26.	Учитель-логопед	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
27.	Младший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
28.	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
29.	Кастелянша	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
30.	Машинист по стирке белья	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
31.	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год
32.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25.	1 раз в год

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации 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» (в действующей редакции).

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения
		Заложено средств (руб.)	Бюджет (внебюджет)		
1.	Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании школы и мастерской	169000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
2.	Вывоз и утилизация твёрдых бытовых отходов и крупногабаритных отходов	348800,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
3.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды	197000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
4.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	19000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
5.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований)	655000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
6.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов в учебных центрах	84000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
7.	Обучение работников гигиеническому санитарному минимуму, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, пожарно-техническому минимуму, обучение по ГО и ЧС	146000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
8.	Обеспечение смывающими и дерматологическими средствами индивидуальной защиты	85200,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
ИТОГО:		1704000,00			

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».