


От работников
Представитель от работников

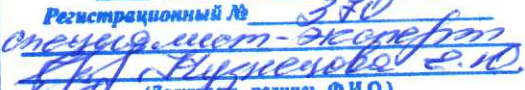

И.В. Казиева

« 01 » 06 2020 год

От работодателя
Директор
МКОУ «Передребинская СОШ №1»

Е.Н. Ткач

« 01 » 06 2020 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Передребинская средняя общеобразовательная школа №1»
на 2020-2023 годы

Администрация Октябрьского района
Отдел экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован (о)
« 19 » июня 2020 г.
Регистрационный № 370

Е.Н. Ткач
(Должность, подпись, Ф.И.О.)

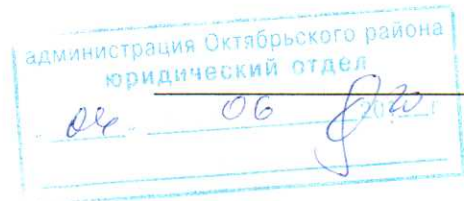
**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПЕРЕГРЕБИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»
с. Перегребное**

Специалист-эксперт отдела
экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития



Е.Ю. Кузнецова
26.05.2020

Юридический отдел



Председатель комитета
по управлению муниципальными
финансами



06.05.2020

Н.Г. Куikliна

Заместитель главы Октябрьского района по социальным
вопросам, начальник Управления образования
и молодежной политики администрации
Октябрьского района



Т.Б. Киселева

Оглавление

| | |
|--|----|
| Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 3 |
| Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ | 5 |
| Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ..... | 7 |
| Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА | 9 |
| Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ | 11 |
| Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА | 13 |
| Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ | 15 |
| Раздел 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА..... | 18 |
| Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 19 |

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Перегребинская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Школы Ткач Елены Николаевны;

работники в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива Казиевой Ирины Владимировны.

1.3. Договор является единым для всех работников Школы. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Отраслевым Соглашением между Управлением образования и молодежной политики Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, для которых Школа является основным местом работы.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить односторонним порядком выполнение принятых на них обязательств.

1.8. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия Договора урегулирование возникших между представителями Сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников Школы и работодателя. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Школы.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только по соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.4 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Договор заключается на срок с 01 июня 2020 года по 01 июня 2023 года в соответствии с протоколом общего собрания трудового коллектива № 1 от 25.05.2020.

1.12. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.14. Основные права и обязанности работников:

1.14.1. работники обязуются:

- соблюдать условия заключенного трудового договора;
- добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности;
- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе и уважать права других работников;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка для работников Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.14.2. работники имеют право на:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда и Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней и нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

1.16. Основные права и обязанности работодателя:

1.16.1. работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, оплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.16.2. работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка для работников Школы;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты Школы;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и выступать в них.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Уставом Школы, с действующими в Школе правилами внутреннего трудового распорядка должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим Договором.

2.3. Трудовые договора, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством и Договором.

2.6. Трудовой договор заключается как правило на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.7. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что

работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытание устанавливается в соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ.

2.8. Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются следующие особенности трудоустройства:

- запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

- запрет на перенос тяжести, превышающей установленную для них предельную норму;

- обязательный предварительный медицинский осмотр за счет работодателя;

- предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.267 ТК РФ;

- запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается с соблюдением требований ст.269 ТК РФ;

- норма выработки устанавливается исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени;

- оплата труда осуществляется в соответствии со ст.271 ТК РФ.

2.9. Руководители, заместители руководителя, руководители структурных подразделений Школы, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Школе 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 свыше нормы, установленной за ставку заработной платы лицам, замещающим должности педагогических работников осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться данная учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным 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 представительного органа работников Школы и при условии, если учителя, другие педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии с главой 13 ТК РФ. Прекращение трудового договора с педагогическим работником осуществляется дополнительно в соответствии со ст.336 ТК РФ.

2.11. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-п.

2.12. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление

подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

2.13. Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.14. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.15. В порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ, аттестационные комиссии организаций, осуществляющих образовательную деятельность дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. Режим рабочего времени работников Школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом Школы, настоящим Договором, а также в соответствии с приказами Министерства просвещения РФ. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических работников Школы определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

3.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника.

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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не

подлежит.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Школе не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин – 36 часов в неделю. Для педагогических работников – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы.

3.3. В Школе для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

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

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени конкретному работнику устанавливается трудовым договором в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.6. Неполное рабочее время устанавливается работнику в соответствии со ст.93 ТК РФ.

3.7. Работник по распоряжению работодателя может эпизодично привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется приложением к настоящему Договору (приложение 1).

3.8. Учебная нагрузка педагогических работников Школы верхним пределом не ограничена.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия педагогического работника Школы.

3.10. При установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, может быть сохранен ее объем и преемственность преподавания в классах.

3.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.12. Работодатель ведет учет рабочего времени всех работников Школы.

3.13. По возможности учебное расписание составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников Школы.

3.14. Дни недели, свободные от учебных занятий, педагогические работники Школы используют для работы, предусмотренной трудовым договором и являются рабочим временем.

3.15. Норма времени для педагогических работников установлена только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, трудового договора и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- внеурочную деятельность (проведение факультативных занятий, элективных курсов, индивидуальная работа со слабо - и высокомотивированными учащимися, классное руководство, дежурство, воспитательная и здоровьесберегающая работа, проектно – исследовательская и творческая работа с учащимися, спортивные и культурные мероприятия);

- работу по подготовке и обеспечению образовательной деятельности (подготовка к урокам, проверка тетрадей и дневников, поурочное планирование, разработка рабочих программ, научная работа);

- организационно – педагогическая работа (методическая работа, участие в педагогических советах и совещаниях, повышение и демонстрация своего педагогического опыта, участие в семинарах, подготовка отчетности, работа с родителями, работа с

документами, подготовка и проведение мероприятий всех уровней, использование ИКТ, социальное взаимодействие, контроль за индивидуальным развитием учащихся, участие в проведении государственной итоговой аттестации, проведение промежуточной аттестации).

3.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, считается рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

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

3.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

3.19. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в Школе являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания в Школе определяется трудовым договором между работодателем и работником и в рабочее время не включается. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам Школы обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Школы предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.5. Нерабочие праздничные дни предоставляются работнику в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

4.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В этом случае работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, а также работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются в соответствии с приложением 1 настоящего Договора.

4.10. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время имеют педагогические работники, в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие непедагогические работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие троих и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье.

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 ТК РФ, а также в связи и регистрацией брака детей работника – до 5 календарных дней.

4.14. В случае использования льготного отпуска, работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, равной фактически затраченному времени на проезд в отпуск и обратно, но не более 10 календарных дней.

4.15. Педагогические работники Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска регулируется федеральным законодательством РФ.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их новым профессиям у работодателя, а при необходимости в учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной переподготовки, подготовки, обучения новой профессии определяется работодателем.

5.2. Педагогические работники Школы не реже чем один раз в три года могут получить дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности или курсы повышения квалификации за счет работодателя. При этом за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов в полном объеме.

5.3. Порядок проведения аттестации педагогических работников с целью присвоения квалификационной категории определяются приказом Министерства РФ.

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 Школой в соответствии с локальными нормативными актами Школы.

5.4. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией Школы данного 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.

5.5. 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 более, 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.

5.6. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.7. 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.

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

- 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 3 лет, оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

- незначительной продолжительности работы в Школе.

5.9. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

5.10. 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 ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ 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.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории 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.

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, 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 28.12.2013 № 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.

5.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории 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.

5.14. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, 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 (приложение 2).

5.15. Результаты участия учащихся 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 учащихся 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.

5.16. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, трудовым договором, и иными локальными нормативными актами об оплате

труда, принятыми в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с постановлением администрации Октябрьского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района».

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (рублях).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 числа месяца, путем перечисления на счет работника в банке, в том числе зачислением на пластиковую карту банка, который обслуживает работодателя. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. На всех педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются работодателем и утверждаются Учредителем тарификационные списки.

6.6. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работодатель производит дополнительную оплату за счет фонда стимулирующих выплат.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.8. При увеличении объема работы, совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению работника с работодателем.

6.9. Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. При установлении единовременной выплаты молодым специалистам, молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию - дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет - в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

6.11. В случаях, когда системой оплаты труда работников Школы предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.11. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (приложение 3).

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работники Школы пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.2. Гарантии и компенсации работнику устанавливаются в трудовом договоре.

7.3. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2013 № 266-п.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

7.4. Компенсация расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг предоставляется в соответствии с порядком предоставления компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а так же иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа ХМАО-Югры на основании постановления Правительства ХМАО-Югры от 03.02.2012 № 31-п в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в

многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) освящения.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются по ценам, действующим в соответствующем муниципальном образовании автономного округа, и нормативу годового потребления твердого топлива, установленному на территории автономного округа.

7.5. Работники Школы 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), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

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 Школе.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

7.6. Педагогические работники Школы в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

7.7. Работникам, заключившим трудовые договоры с работодателем и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- 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 данной организации, расположенной на территории автономного округа.

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.

7.8. Работнику Школы 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. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

7.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 7.7 и 7.8, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

7.10. Руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, и педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и учреждения, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение:

- имеющим стаж работы не менее десяти лет в соответствующих должностях руководителя, заместителя руководителя, педагогического работника в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере ста тысяч рублей:

- имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в соответствующих должностях руководителя, заместителя руководителя, педагогического работника в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере ста пятнадцати тысяч рублей.

Иным работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости:

- имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях расположенных на территории Октябрьского района в размере двадцати пяти тысяч рублей:

- имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных организациях расположенных на территории Октябрьского района в размере тридцати пяти тысяч рублей.

7.11. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

7.12. 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.

7.13. Школа вправе осуществлять следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности образовательной организации;

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников

(муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

- выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа.

Раздел 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

8.1. Работодатель предусматривает ежегодно финансовые средства на обеспечение безопасности работников, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в Школе, финансируемых из окружного бюджета.

8.2. Работодатель создает необходимые условия труда работников Школы и оснащает рабочие места, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

8.3. Работодатель осуществляет обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.4. Работодатель, в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивает для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (приложение 4).

8.5. Работодатель обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Школы.

8.6. Работодатель обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Перечень производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются настоящим Договором (приложение 5).

Перечень рабочих мест, на которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств определяется настоящим Договором (приложение 6).

8.7. По результатам специальной оценки условий труда работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (приложение 7).

8.8. Политика Организации в области профилактики ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

Организация определяет основные направления работы:

- профилактика ВИЧ/СПИДа, предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции посредством информационно-образовательной кампании (распространение тематической информации и информационных материалов);
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажа по охране труда;
- управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и ослабление его воздействия;
- борьба со стигматизацией и дискриминацией работников, живущих с ВИЧ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление);
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками Организации (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; обеспечение соответствующего гибкого графика работы или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством Российской Федерации);
- доступ к лечению и уходу (создание благоприятных рабочих условий чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами; оказание помощи в вопросах получения соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

8.9. Основные принципы работы Организации:

- признание ВИЧ-СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом;
- недопустимость дискриминации;
- безопасная для здоровья производственная среда;
- социальный диалог;
- конфиденциальность;
- продолжение трудовых отношений;
- профилактика ВИЧ-инфекции;
- поддержка инфицированного работника.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания. Для этого он

должен быть соответствующим образом размножен.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях (конференциях) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

9.8. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень приложений

1. Приложение 1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и работающих во вредных условиях труда с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска».
2. Приложение 2 «Соответствие квалификационных категорий по должностям».
3. Приложение 3 «Перечень должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен повышенный размер оплаты труда».
4. Приложение 4 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников».
5. Приложение 5 «Перечень должностей, которым полагается выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами».
6. Приложение 6 «Перечень рабочих мест, на которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств с указанием нормы выдачи, вида работ и производственных факторов».
7. Приложение 7 «Перспективный план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда».

От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор

МКОУ «Передребинская СОШ №1

 И.В. Казиева

 Е.Н.Ткач

« 01 » 06 2020 год

« 01 » 06 2020 год

Приложение 1
к коллективному договору
МКОУ «Перегребинская СОШ №1»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
И РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА С УКАЗАНИЕМ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

Единица измерения – календарные дни

| № п/п | Наименование должности | Дополнительный отпуск | |
|-------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | | За ненормированный рабочий день | За работу во вредных условиях труда |
| 1 | Директор школы | 7 | - |
| 2 | Заместитель директора школы | 5 | - |
| 3 | Главный бухгалтер | 5 | - |
| 4 | Бухгалтер | 5 | - |
| 6 | Кухонный рабочий | - | 7 |
| 7 | Повар | - | 7 |

Примечание:

1. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.
2. Отпуск за ненормированный рабочий день установлен на основании статьи 101 ТК РФ.
3. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
4. При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства автономного округа от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа», а также для руководителей образовательных организаций - Постановлением Администрации Октябрьского района от 19.05.2016 № 1046 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Октябрьского района».

От работников

Представитель от работников

И.В. Казиева

« 01 » 06 2020 год

От работодателя

Директор

МКОУ «Перегребинская СОШ №1
Е.Н.Ткач

« 01 » 06 2020 год

Соответствие квалификационных категорий по должностям

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| Учитель, преподаватель | <p>Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p> <p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»</p> <p>Мастер производственного обучения (при совпадении профиля работы по основной должности)</p> |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель технологии, преподаватель (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания | Инструктор по физическому воспитанию |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности) |
| Преподаватель музыкальных дисциплин учреждения СПО | Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств | Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательного |

| | |
|--|---|
| | учреждения, музыкальный руководитель |
| Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования | Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств |
| Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств | Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Музыкальный руководитель, преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств), концертмейстер |
| Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства ДШИ | Учитель рисования общеобразовательного учреждения |
| Учитель рисования общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования |

От работников

Представитель от работников

 И.В. Казијева

« 01 » 06 2020 год

От работодателя

Директор
МКОУ «Передребинская СОШ №1

 Е.Н. Ткач

« 01 » 06 2020 год

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА УСТАНОВЛЕН ПОВЫШЕННЫЙ
РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

Единица измерения – %

| № п/п | Наименование должности, кабинета | Размер доплаты за работу во вредных условиях труда |
|-------|----------------------------------|--|
| 1. | Повар | 30 |
| 2. | Кухонный рабочий | 30 |
| 3. | Водитель автомобиля | 4 |
| 4. | Водитель автомобиля | 4 |
| 5. | Учитель (технология, мальчики) | 4 |

Примечание:

1. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам проведенной СОУТ.

2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормированными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

От работников

Представитель от работников

И.В. Казиева

« 01 » 06 2020 год

От работодателя

Директор

МКОУ «Передребинская СОШ №1

Е.Н. Ткач

« 01 » 06 2020 год

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ
(ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ**

| Наименование работ и профессий | Периодичность осмотров | Участие врачей-специалистов | Лабораторные и функциональные исследования |
|---|------------------------|--|---|
| 1. Работы на пищеблоках, в том числе на транспорте | 1 раз в год | Рентгенолог Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист * | Рентгенография грудной клетки. Исследование крови на сифилис при поступлении на работу и в дальнейшем - 1 раз в год. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем - по медицинским и эпидпоказаниям. |
| 2. Работы в образовательных организациях всех типов и видов | 1 раз в год | Рентгенолог Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист * | Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис при поступлении на работу Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям. |
| 3. Работы в | 1 раз в год | Рентгенолог | Рентгенография грудной |

| | | | |
|--|--|--|--|
| детских сезонных оздоровительных организациях | | Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист* | клетки Исследование крови сифилис при поступлении работу Мазки на гонорею и поступлении на раб Исследования на носительс возбудителей кишечн инфекций и серологичес обследование на брюшн тиф при поступлении работу и в дальнейшем - эпидпоказаниям. Исследования на гельминт при поступлении на работу дальнейшем - не реже 1 ра год либо по эпидпоказания |
|--|--|--|--|

*- участие инфекциониста - проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

Примечание:

1. Перечень работников определен в соответствии с приказом Минздравсоцразвити 12.04.2011 № 302 Н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические осмотры (обследования), и порядок проведения обязательных предварительных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2. Медицинская книжка оформляется в соответствии с Приказом Федеральной службы надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20 мая 2005 года № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте».

От работников
Представитель от работников


И.В. Казиева

« 01 » 06 2020 год

От работодателя

Директор
МКОУ «Перегребинская СОШ №1

Е.Н.Ткач

« 01 » 06 2020 год

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПОЛАГАЕТСЯ ВЫДАЧА
СЕРТИФИЦИРОВАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ
НОРМАМИ**

| № п/п | Наименование должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год |
|--------------|--|--|---|
| 1 | Библиотекарь | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 2 | Гардеробщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 3 | Водитель автомобиля | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки х/б или из полимерных материалов Перчатки резиновые Жилет сигнальный 2 класса защиты Нарукавники хлорвиниловые Фартук резиновый с нагрудником | 1 шт. 6 пар дежурные дежурный дежурные дежурный |
| 4 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар |
| 5 | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. до износа 6 пар 2 шт. |
| 6 | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерного материала с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт. 2 шт. до износа до износа |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар |

| | | | |
|---|--------------------------------------|---|-----------------------------------|
| | рабочий зеленого строительства | Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа до износа |
| 8 | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 1 пара 12 пар |
| 9 | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар |

Примечание:


Нормы спецодежды установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010г. № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

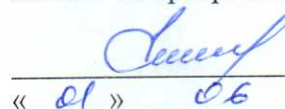
От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МКОУ «Передребинская СОШ №1


И.В. Казиева
« 01 » 06 2020 год


Е.Н.Ткач
« 01 » 06 2020 год

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ, НА КОТОРЫХ НЕОБХОДИМА ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ С УКАЗАНИЕМ НОРМЫ ВЫДАЧИ, ВИДА РАБОТ И
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ**

| № п/п | Рабочее место в соответствии со штатным расписанием | Наименование работ и производственных факторов | Пункт Типовых норм | Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства и норма выдачи на одного работника в месяц |
|-------|---|---|--------------------|--|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в перчатках | 2 | 100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу) |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях |
| | | Работы с водой, водными растворами; работы в перчатках | 10 | 100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия) |
| 2. | Рабочий зеленого строительства | Работы с водными растворами; работы, выполняемые в перчатках | 2 | 100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу) |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях |
| | | Работы с водой, водными растворами; работы в перчатках | 10 | 100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия) |
| 3. | Водитель автомобиля | Работы, связанные с техническими маслами, нефтепродуктами, смазочно-охлаждающими жидкостями и др. водонерастворимыми материалами и веществами | 1 | 100 мл защитного средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) |
| | | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми | 8 | 300 г очищающего средства (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в |

| | | | | |
|----|---|--|----|--|
| | | загрязнениями (масла, нефтепродукты, различные виды производственной пыли) | 9 | дозированных устройствах) 200 мл очищающего средства (кремы, гели, пасты) 100 мл регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях |
| | | Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых | 6 | 200 мл средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) |
| 4. | Дворник | Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых | 6 | 200 мл средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, находящиеся в санитарно-бытовых помещениях |
| 5. | Кухонный рабочий | Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в перчатках | 2 | 100 мл защитного средства гидрофобного действия (отталкивающего влагу, сушащего кожу) |
| | | Работы с водой и водными растворами; работы, выполняемые в резиновых перчатках | 10 | 100 мл регенерирующего и восстанавливающего средства (крем, эмульсия) |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах находящиеся в санитарно-бытовых помещениях |

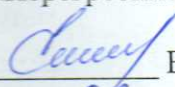
От работников

От работодателя

Представитель от работников

Директор
МКОУ «Перегребинская СОШ №1


И.В. Казиева
« 01 » 06 2020 год


Е.Н.Ткач
« 01 » 06 2020 год

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ
УСЛОВИЙ ТРУДА В МКОУ «ПЕРЕГРЕБИНСКАЯ СОШ №1»**

| Наименование рабочего места | Наименование мероприятия | Цель мероприятия | Ответственный за выполнение мероприятия |
|--------------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 5 |
| Педагогический персонал | | | |
| Учитель технологии (мальчики) | Привести в соответствие с требованиями СН 2.2.4/2.1.8.562-96. В целях профилактики неблагоприятного воздействия шума должны быть использованы защитные мероприятия (например, соблюдать режим труда и отдыха; использовать средства индивидуальной защиты органов слуха, и др.) | Снижение вредного воздействия шума | Заместитель директора по АХР |
| Рабочие | | | |
| Водитель автомобиля | Привести в соответствие с требованиями СН 2.2.4/2.1.8.566-96. В целях профилактики неблагоприятного воздействия общей вибрации должны быть использованы защитные мероприятия (например, соблюдать режим труда и отдыха, в наибольшей мере снижающие вредное воздействие вибрации на человека, своевременного планового и предупредительного ремонта машин и оборудования (с балансировкой движущихся частей), и др.). | Снижение вредного воздействия вибрации общей | Заместитель директора по АХР |
| Повар | Привести в соответствие с требованиями СН 2.2.4/2.1.8.562-96. В целях профилактики неблагоприятного воздействия шума должны быть использованы защитные мероприятия | Снижение вредного воздействия шума | Заместитель директора по АХР |

| | | | |
|------------------|---|---------------------------------------|-----------------------------|
| | <p>(например, соблюдать режим труда и отдыха; использовать средства индивидуальной защиты органов слуха, и др.)</p> <p>Привести рабочее место в соответствие с требованиями к микроклимату, предусмотренными Санитарными нормами и правилами, на основании п. 1.4. СанПиН 2.2.4.548-96. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата должны быть использованы защитные мероприятия (например, системы местного кондиционирования воздуха, воздушное душирование, регламентация времени работы, в частности, перерывы в работе, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, уменьшение стажа работы и др.).</p> | Нормализация микроклимата | |
| Кухонный рабочий | Учитывая тяжесть труда рекомендуется разработать режим труда и отдыха, предусмотрев удлиненные регламентированные перерывы в течение рабочего дня. | Снижение вредного воздействия тяжести | Заместитель директор по АХР |

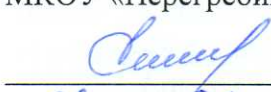
От работников

Представитель от работников

« 01 » 06  И.В. Казиева
_____ 2020 год

От работодателя

Директор
МКОУ «Перегибинская СОШ №1

« 01 » 06  Е.Н. Ткач
_____ 2020 год

Пронумеровано и прошито

19 (рект. таб.) лист 06

специалист-эксперт отдела экономического
анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда

Е.Ю. Кузнецова

