

1

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «УСИНСК»
«УСИНСК» КАР КЫТШЫН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКОНЛОН АДМИНИСТРАЦИЯСА ЙӨЗӨС ВЕЛӨДӨМӨН ВЕСЬКӨДЛАНН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»
Г. УСИНСКА
«ӨТКЫМЫН ПРЕДМЕТ ПЫДІСЯВЬ ВЕЛӨДАН 3 №-А ШӨР ШКОЛА» УСИНСК КАРСА МУНИЦИПАЛЬНОЙ АСШӨРЛУНА
ВЕЛӨДАН УЧРЕЖДЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных предметов» г. Усинска
на 2021-2023 годы



От работодателя:
директор МАОУ СОШ 3 УИОП г. Усинска
Н. В. Акулова - Н. В. Акулова
31 мая 2021 года

От работников:
представитель трудового коллектива
организации МАОУ СОШ 3 УИОП г. Усинска
С. В. Королева - С. В. Королева
31 мая 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с *договором*
Регистрационный № *154-к/2021*
от *22 июня* 20*21* г.
Начальник управления труда:
Н. В. Мастрасова
подпись ф.и.о.

2021 год

Содержание коллективного договора:

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Поддержка молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных специалистов
8. Охрана труда и здоровья
9. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза
10. Обязательства первичной профсоюзной организации
11. Гарантии деятельности профсоюзной организации
12. Приложения к коллективному договору:
 - 1) План мероприятий по улучшению условий труда
 - 2) Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты
 - 3) Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства
 - 4) Перечень работ, профессий и должностей работников, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических осмотров
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, которым установлены гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Усинска (далее - школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- Законом от 12 января 1996 г, № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом от 29 декабря 2012 г, № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашения между администрацией МО ГО «Усинск», Управлением образования администрации МО ГО «Усинск» и Усинской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 - 2023 годы;

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в школе, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями школы.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

«Работодатель» в лице директора школы Натальи Владимировны Акуловой

и «Работники» в лице представителя трудового коллектива организации Королевой Снежанны Викторовны.

1.4. В соответствии с частью 2 статьи 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже

одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст. 371, ст.372 ТК РФ.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию или с согласия) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 4) положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) образцы трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;
- 10) положение о защите персональных данных работников.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

1.19. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на школу в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников,

усиления мотивации производительного труда;

- 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;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

- обязуется предоставлять работникам для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- достигшим возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- не достигшим возраста, дающим право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. После прохождения диспансеризации, работник должен предоставить справку, подтверждающую прохождение диспансеризации выданную медицинской организацией.

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- информировать профсоюз о финансово-экономическом положении школы, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности школы присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в школе;

- оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда от профсоюза;

- проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора

при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, санитарные правила и нормы;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказания услуг, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.20. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.21. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

1.22. В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии по ст. 44 ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.23. Выполнение коллективного договора

- контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках;

- в целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора;

- при проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса;

- в случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок;

- стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством;

- для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения

определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в общеобразовательном учреждении не позднее 5 сентября текущего года.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном

учреждении);

в) а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «в» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. При возложении на учителей школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны считают необходимым:

3.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, мотивированного мнения (по согласованию) профкома определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через год после выхода их из указанных отпусков.

3.3.3. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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 (массовым является сокращение от 5 и более человек), 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 должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

4.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.

178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.4.4. 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 нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

5.4. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников (учителя, воспитатели школ-интернатов, водители школьных автобусов и др.) в соответствии с принятыми локальными нормативными документами с учетом мнения профкома устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов; в ночное время - не более шести часов; а общая продолжительность смены не должна превышать продолжительности ежедневной

работы. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время. Оплата за разрывность устанавливается Положением об оплате труда и составляет 50%.

5.6. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6.1. Администрация по возможности предоставляет свободный день для методической работы и повышения квалификации в субботу учителям, имеющим детей-дошкольников, детей, обучающихся в младшей школе, детей-инвалидов, если их недельная учебная нагрузка превышает 18 часов.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника и согласованию с работодателем ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства -7 дней;
 - для проводов детей в армию - 1 день.

5.13.2. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере образования.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе отдельным категориям работников может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны считают необходимым:

6.1.1. Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников, доведения средней заработной платы педагогических работников учреждения до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Республики Коми.

6.1.2. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников в части изменения соотношения тарифной и надтарифной частей, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда и др.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Усинска.

6.2.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.2.3. В соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работнику школы производится два раза в месяц, не позднее 15 и 30 числа

календарного месяца, путем перечисления ее на расчетный счет работника в выбранном им банковском учреждении. При этом в связи с закрытием финансового года и новогодними праздниками заработная плата за декабрь месяц выплачивается полностью в срок до 29 декабря, а в январе месяце до 20 числа производится частичная выплата заработной платы за первую половину января текущего года.

6.2.4. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (окладов), установленных путем отнесения должности к соответствующей ПКГ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда (компенсационные выплаты). Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.2.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период.

6.2.7. Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

6.3. Стороны договорились, что:

6. 3.1. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты молодым специалистам;
- компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

б) Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работ;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в Положении об оплате труда, трудовых договорах работников.

6.3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу устанавливается с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учитывается.

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.5. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.6. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

6.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Работникам школы, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципального бюджетов, предоставляется:

- оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

- ежемесячные денежные выплаты в течение первых трёх лет работы выпускникам высших и средних специальных учебных заведений, прибывшим на работу в школу в размере 25%.

6.10. Оплата труда работников школы осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате.

Предельный размер районного коэффициента к заработной плате составляет - 1,5, а предельный размер процентной надбавки за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате (в процентах) составляет 80.

Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера выплачивается работникам школы в полном объеме с первого дня работы в школе.

6.11. Работникам школы, заключившим договор о работе в организациях, расположенных в районе Крайнего Севера и прибывших по вызову Работодателя в соответствии с этим договором на работу в школу из других районов Российской Федерации предоставляются следующие гарантии и компенсации:

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

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью - по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

- оплачиваемый отпуск продолжительностью до семи календарных дней для обустройства на новом месте, право на который сохраняется в течение трех месяцев со дня заключения трудового договора;

6.12. В случае переезда работника к новому месту жительства в связи с расторжением

трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью - по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.14. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и при их наличии, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь.

6.15. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Школы в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителей);
- экстремальных ситуациях, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии);
- при рождении детей;
- других случаях.

6.16. Материальная помощь устанавливается в размере установленного минимального размера оплаты труда без учета районного и северного коэффициента.

6.17. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

6.18. Стороны договорились, что за школой признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Поддержка молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных специалистов

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Педагогический дебют», «Профсоюзный урок» и др.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

7.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечить закрепление наставников за трудоустроенными инвалидами из числа высококвалифицированных специалистов;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не менее двух раз в течение учебного года (один раз в полугодие).

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, имеющими на это право.

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками

учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.1.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

8.2.2. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК РФ):

8.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

8.3.2. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.3.3. В целях защиты прав и интересов работников:

а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

в) оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

г) проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

8.3.4. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.3.5. В рамках социального партнерства принимать участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трёхступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

8.3.6. Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

8.3.7. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в образовательном учреждении, готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

8.3.8. Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных коллективным договором, способствовать их реализации.

8.3.9. С целью мотивации граждан к здоровому образу жизни, поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- вовлекать работников в мероприятия по укреплению здоровья;
- проводить тематические встречи (семинары, деловые игры) по проблемам, связанным с ведением здорового образа жизни, включая рациональное питание, адекватную двигательную активность, отказ от вредных привычек (потребление алкоголя и табака), развитие стрессоустойчивости;
- обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ;
- проводить профилактические акции, приуроченные к международным дням здоровья (Всемирный день здоровья, Всемирный день без табака и др.), пропагандирующих преимущества здорового образа жизни.

8.3.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.2. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

9.3. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

9.4. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

9.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

9.6. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо

первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

9.7. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

9.8. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году и др.

9.9. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

9.10. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Х. Обязательства первичной профсоюзной организации

10.1. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.1.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.1.3. Содействует профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровление работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.1.4. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.5. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.6. Оказывает материальную помощь за счет профсоюзных взносов членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, др. обстоятельствами.

10.1.7. Оказывает помощь членам профсоюза за счет профсоюзных взносов в приобретении санаторных путевок.

10.1.8. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.9. Использует все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по

обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

XI. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель обязуется обеспечить:

11.1.1. рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов;

11.1.2. соблюдение прав и гарантий профсоюзных организаций;

11.1.3. ежемесячно бесплатно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза, без заключения каких-либо дополнительных соглашений по данному вопросу;

11.1.4. участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников школы, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзной организации на срок, определяемый соглашением сторон;

11.1.5. предоставление выборным органам первичной профсоюзной организаций при необходимости помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.1.6. не препятствовать посещению представителями вышестоящих профсоюзных органов учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав;

11.1.7. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания;

11.1.8. содействовать профсоюзным органам в широком информировании работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.2. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.2.1. Указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.2.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в школе совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.2.4. Члены выборных органов Профсоюза, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, на время

краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

11.2.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации школы.

11.2.6. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют их муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза.

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

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
1	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятия – в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90	По плану	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
2	Обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	По необходимости	Заместитель директора по АХР
3	Оформление уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий, стендов и др.	По мере необходимости	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
4	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда	По мере необходимости	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
5	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с оформлением сертификата безопасности	По мере необходимости	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
6	Проведение испытания спортивного оборудования	2 раза в год	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ Заместитель директора по АХР
7	Проведение общего технического осмотра здания учреждения	Постоянно	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
8	Проведение первичных и периодических медицинских осмотров работников	По плану (1 раз в год)	Делопроизводитель
9	Организация и систематический контроль работы по соблюдению в школе законодательства об охране труда, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и учащихся	Постоянно	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ Администрация школы
10	Исключение случаев проведения учебных занятий и работ на участках, не отвечающих нормам охраны труда, требованиям трудового законодательства. Привлечение к ответственности в установленном порядке лиц, нарушающих эти требования	Постоянно	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
11	Организация систематического административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ Администрация школы
12	Проведение вводного инструктажа по охране	Постоянно	Уполномоченное лицо в

	труда со всеми вновь принятыми на работу лицами, а также с учащимися в начале учебного года		области ОТ и ТБ
13	Проведение инструктажей по ОТ на рабочем месте и мерам пожарной безопасности всех работников, внеплановых и целевых	По мере необходимости	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
14	Организация работы по расследованию и учету несчастных случаев с работниками и учащимися, участие в составлении актов по форме Н-1, Н-2, проведение профилактической работы по предупреждению несчастных случаев	Постоянно	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ
15	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях к установленным нормам	По мере необходимости	Уполномоченное лицо в области ОТ и ТБ

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ
БЕСПЛАТНО СЕРТИФИЦИРОВАННУЮ СПЕЦИАЛЬНУЮ ОДЕЖДУ,
СПЕЦИАЛЬНУЮ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма на год	Обоснование предоставления
1.	Повар	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - нарукавники из полимерных материалов; - головной убор; - легкая нескользкая рабочая обувь	1 шт. 2 шт. до износа	П.122 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
2.	Заведующий производством	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий: - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	П.31 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
3.	Кухонный рабочий	- костюм 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.	П.60 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
4.	Уборщик служебных помещений	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	П.171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
5.	Гардеробщик	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. 12 пар 1 пара	П.19 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
6.	Сторож	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным	1 шт. 12 пар	П.163 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

		покрытием; - сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
7.	Рабочий по обслуживанию здания	- 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; - щиток защитный лицевой или - очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа	П.135 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
8.	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. 1 шт. 1 пара 6 пар	П.23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
9.	Лаборант	- перчатки с точечным покрытием; - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа 1 шт. 1 деж. 12 пар до износа	П.66 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н.
10.	Заведующий библиотекой	- халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.30 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО
СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**
(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н)

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	пункт Типовых норм, наименование работ
1.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п.2. Работы с водными растворами, водой
2.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2 Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10 Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
3.	Заведующий производством	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10 Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
4.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2 Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10 Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
5.	Рабочий по обслуживанию здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.8. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, различные виды производственной пыли
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2 Работы с растворами цемента, извести, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл	п.9. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, клеи, различные виды производственной пыли

		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10 Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, различными видами производственной пыли, растворами цемента, извести, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл	п.4. Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл	п.6 Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих насекомых
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл	п.5 Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви
б.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл	п.4. Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл	п.6 Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих насекомых
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл	п.5 Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви

7.	Лаборант	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
		Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	п. 2 Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	п. 10 Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, РАБОТА В КОТОРЫХ ТРЕБУЕТ ПРОВЕДЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ ОСМОТРОВ

(Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. N 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")

№ п/п	Должность	Производственные факторы
1	Директор	Приказ № 29н, пункт 25
2	Заместитель директора по УР	Приказ № 29н, пункт 25
3	Заместитель директора по АХР	Приказ № 29н, пункт 25
4	Главный бухгалтер	Приказ № 29н, пункт 25
5	Учитель	Приказ № 29н, пункт 25
6	Учитель начальных классов	Приказ № 29н, пункт 25
7	Учитель химии	Приказ № 29н, пункт 25
8	Учитель технологии	Приказ № 29н, пункт 25
9	Социальный педагог	Приказ № 29н, пункт 25
10	Педагог-психолог	Приказ № 29н, пункт 25
11	Старший вожатый	Приказ № 29н, пункт 25
12	Лаборант	Приказ № 29н, пункт 25
13	Техник-лаборант	Приказ № 29н, пункт 25
14	Бухгалтер	Приказ № 29н, пункт 25
15	Уборщик служебных помещений	Приказ № 29н, пункт 25
16	Повар	Приказ № 29н, пункт 23
17	Заведующий производством	Приказ № 29н, пункт 25
18	Сторож	Приказ № 29н, пункт 25
19	Гардеробщик	Приказ № 29н, пункт 25
20	Заведующий библиотекой	Приказ № 29н, пункт 25
21	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Приказ № 29н, пункт 25
22	Инженер - программист	Приказ № 29н, пункт 25
23	Преподаватель-организатор ОБЖ	Приказ № 29н, пункт 25
24	Кухонный рабочий	Приказ № 29н, пункт 25
25	Секретарь-машинистка	Приказ № 29н, пункт 25
26	Делопроизводитель	Приказ № 29н, пункт 25
27	Дворник	Приказ № 29н, пункт 25

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ
УСТАНОВЛЕНА ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ)
ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**
(Статьи 92, 117, 147 ТК РФ)

№ п/п	Должность	% доплат к должностному окладу	Дополнительный отпуск
1	Учитель химии	4%	7 дней
2	Учитель технологии	4%	7 дней
3	Лаборант	4%	7 дней
4	Уборщик служебных помещений	4%	7 дней
5	Повар	4%	7 дней
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4%	7 дней
7	Дворник	4%	7 дней

и прошито 16 (шестнадцать) листов.

Директор

Ирина Владимировна Мушкетер
И. В. Мушкетер

