

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Директор
КОУ «Излучинская школа-интернат»



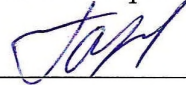
Свайкина Н.В.

«01» января 2025 года



ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ:

Председатель общего собрания
работников КОУ «Излучинская
школа-интернат»



Гарькова О.В.

«01» января 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Излучинская школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
(КОУ «Излучинская школа-интернат»)**

**на период:
с 01.01.2025г.
по 31.12. 2027г.**

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
РАЗДЕЛ II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.....	5
РАЗДЕЛ III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	6
РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	10
РАЗДЕЛ V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	18
РАЗДЕЛ VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	20
РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	20
РАЗДЕЛ VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	30
РАЗДЕЛ IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	32
РАЗДЕЛ X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	35
РАЗДЕЛ XI. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.....	40
РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	40
Приложение 1. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.....	42
Приложение 2. Режим рабочего времени работников Учреждения.....	45
Приложение 3. Нормы бесплатной выдачи работникам КОУ «Излучинская школа- интернат» средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей.....	47
Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи работникам КОУ «Излучинская школа- интернат» дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и от видов работ.....	56
Приложение 5. Соглашение по охране труда администрации КОУ «Излучинская	

школа-интернат» и совета трудового коллектива62

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Излучинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»; Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями); Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»; Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы;

- на основании протокола Общего собрания работников Учреждения № 4 от 30.08.2024;

- с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания работников учреждения (далее – Общее собрание) Гарьковой Оксаны Валерьевны и Работодателя в лице его представителя – директора КОУ «Излучинская школа-интернат» Свайкиной Натальи Валерьевны.

1.3. Работники имеют право уполномочить председателя Общего собрания представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, председатель Общего собрания обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК).

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками через председателя Общего собрания:

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 Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.1.3. Обеспечивать Работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

3.1.4. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.

3.1.5. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

3.1.6. Предоставлять председателю Общего собрания информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

3.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

3.1.8. Представлять председателю Общего собрания полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

3.1.9. Представлять по требованию председателя Общего собрания отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

3.1.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Общего собрания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями.

3.1.11. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования председателя Общего собрания, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у Работников.

3.1.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками. Обеспечивать Работников, обусловленной трудовыми договорами, работой.

3.1.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.

3.1.14. Учитывать мнение Общего собрания по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения.

3.1.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления председателя Общего собрания по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.16. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

3.1.17. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.1.18. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Федеральную налоговую службу и Социальный фонд России.

3.1.19. В случае предстоящего сокращения численности или штата предупредить Работников об увольнении не менее чем за 2 месяца.

3.1.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.1.21. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики Работников.

3.2. Общее собрание обязуется:

3.2.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими Общему собранию методами, в том числе возобновлением и развитием трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения.

3.2.2. Способствовать соблюдению Работниками Учреждения требований Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

3.2.3. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ).

3.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Общим собранием (ст.372 ТК РФ).

3.2.5. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, требований Правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора (ст. 41 ТК РФ).

3.2.6. Выражать мотивированное мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников.

3.2.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.2.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию системы управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

3.2.9. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

3.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

3.2.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

3.2.12. Участвовать в регулировании рабочего времени, создании оптимальных условий труда и отдыха.

3.2.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч.2. ст.21 ТК РФ).

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

3.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

3.3.4. Беречь имущество Учреждения, сохранять охраняемую законом служебную тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

3.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.3.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам (ст.21 ТК РФ).

3.3.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать об этом непосредственному руководителю или директору Учреждения.

3.3.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения.

3.3.9. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.10. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, компьютерам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.3.11. Соблюдать требования профессиональной этики и деловой стиль в одежде.

3.3.12. Работники несут материальную ответственность в пределах,

предусмотренных главой 39 ТК РФ.

3.4. Работодатель имеет право:

3.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.4.2. Заключать коллективные договоры.

3.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

3.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.4.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.5. Общее собрание имеет право:

3.5.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации Учреждения;

- введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации Работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором.

3.5.2. Вносить по этим и другим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

3.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам Учреждения.

3.6. Работник имеет право на:

3.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами.

3.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.6.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.6.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.6.8. Участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим Договором.

3.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

3.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Общее собрание, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.

3.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом методами.

3.6.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.6.13. Обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, локальными актами, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику на руки, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на

экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) льготы, компенсации и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.4. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

4.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель ознакомливает Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

4.7. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

4.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

4.9. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя (ст. 67 ТК РФ).

4.10. При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем обязательно указывается, что данная работа является для Работника работой по совместительству.

4.11. Работа по совместительству педагогических работников определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 282 ТК РФ).

4.12. В трудовом договоре с педагогическим работником оговаривается его педагогическая нагрузка.

В случае, когда объем педагогической нагрузки педагогического работника не оговорен в трудовом договоре, педагогический работник считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом Работодателя при приеме на работу.

4.13. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен, на условиях работы с педагогической нагрузкой менее чем это установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна-попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В этих случаях Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

4.14. Работа, с педагогической нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам) за исключением работы в должности учителя начальных классов, учителя образовательного учреждения сельской местности всех наименований.

4.15. Директор, заместители директора, Учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее – педагогическая нагрузка) в классах, группах в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

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

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения Общего собрания и при условии, если педагогические работники, обеспечены преподавательской работой (педагогической нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.16. Особенности заключения трудового договора с лицами в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 272 ТК РФ).

4.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

4.18. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работодателя, в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 81 ТК РФ), в том числе при смене собственника имущества Учреждения (в отношении директора, его заместителей, и главного бухгалтера (п. 4 ст. 81 ТК РФ)).

4.19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения (ст.336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

4.21. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.22. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

4.23. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

4.24. Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

4.25. Трудовой договор прекращается на основании пункта 8 части первой статьи 77 ТК РФ в случае отказа Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы. (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ).

4.26. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

4.27. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.28. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается, для

замещения отсутствующего Работника, не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.29. Работодатель обязуется:

4.29.1. Не отказывать необоснованно Работнику в заключение трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав и установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работника (ст. 64 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

4.29.2. При фактическом допущении Работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (аб. 2 ст. 67 ТК РФ).

4.29.3. В течение 5 рабочих дней после заключения трудового договора на основании приказа, а если приказ не был издан – на основании трудового договора (п. 9 Порядка ведения трудовых книжек, Письмо Минтруда от 28.01.2022 N 14-2/ООГ-499), сделать запись в трудовой книжке Работника о приеме его на работу, оформить личную карточку формы Т-2, личное дело работника.

Вести трудовые книжки. Вести карточки Т-2 и личные дела на всех Работников на протяжении всей их трудовой деятельности в Учреждении. Срок хранения личных дел Работников, законченных делопроизводством после 1 января 2003 года составляет, 50 лет (статья 445 Перечня № 236). Сроки хранения личных дел уволенных Работников до 2003 года — 75 лет. Отсчет срока хранения личных дел уволенных Работников начинается с 1 января года, следующего за тем, когда дело было закрыто.

4.29.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления и подписания с Работником дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

4.29.5. Отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором (ст.76 ТК РФ).

- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период

производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

4.29.6. Выдать Работнику в день увольнения надлежащим образом оформленную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении по форме СТД-Р (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), выплатить в день увольнения все причитающиеся ему суммы. Днем увольнения является последний день работы Работника (ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ).

4.29.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, с участием Общего собрания.

4.29.8. Сообщить Общему собранию в письменной форме, не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ) при принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.29.9. Расторгать трудовой договор с Работником – председателем Общего собрания по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения Общего собрания (ст. 373 ТК РФ).

4.29.10. Разрабатывать совместно с Общим собранием программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

4.29.11. Представлять Общему собранию не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.29.12. Использовать с учетом мнения Общего собрания внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений Работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с Работником;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными Работниками, совместителями.

4.30. Общее собрание обязуется:

4.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

4.30.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Общего собрания.

4.30.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Общего собрания (ст.373 ТК РФ). Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Общего собрания в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении

вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.30.4. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

4.30.5. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

4.31. Работники обязаны:

4.31.1. При приеме на работу предъявить Работодателю (уполномоченному лицу):

- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства, а для Работника с электронной трудовой книжкой – СТД-Р или СТД-СФР (ч. 3 ст. 66.1 ТК РФ);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании (с приложениями), о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами не допускается лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

Если Работник впервые устраивается на работу, то для него будет вестись только электронная трудовая книжка.

4.30.1. Строго выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно. Своевременно и точно исполнять приказы руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

4.30.2. Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда.

4.30.3. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса.

4.30.4. Содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте соблюдать установленный

порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.30.5. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, топливо и другие ресурсы.

4.30.6. Соблюдать законные права и свободы обучающихся.

4.30.7. Вежливо обращаться с руководством Учреждения, коллегами, обучающимися, родителями и посетителями Учреждения.

4.31. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор для исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности) до выхода на работу основного Работника.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации действия трудового договора

имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым – одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.31.1. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности). Повышать квалификацию педагогических и других Работников не реже чем один раз в пять лет. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства их на новые рабочие места.

5.2.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 – 175 ТК РФ.

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 – 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения,

по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. (ст. ст. 196, 197 ТК РФ).

5.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.6. 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, которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

Повторная аттестация 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.

5.2.7. 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 трудового кодекса РФ и ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождении 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.

5.2.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) 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.

Настоящий пункт применяется, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано Работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда сохраняется на период рассмотрения заявления Работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

5.2.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории Работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям 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 осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять Общее собрание в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Общего собрания. (ст. 82 ТК РФ).

6.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. 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;

- неосвобожденный председатель Общего собрания;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории Работников).

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

6.2.3. 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.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время.

7.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (Приложение 2).

7.1.2. При составлении графиков работы Работодатель учитывает мнение Общего собрания в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.1.3. Для директора Учреждения, его заместителей, Работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для мужчин устанавливается 40-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена действующим законодательством РФ, для женщин сокращенная – 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 320 ТК РФ).

7.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников в Учреждении (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

7.1.5. Режим рабочего времени педагогического работника определяется расписаниями занятий и дежурств, утверждаемыми директором Учреждения, а также планами индивидуальной и общешкольной воспитательной работы. Занятия, время дежурств, время выполнения планируемой воспитательной работы подлежат конкретизации в часах, нормируются и не могут в сумме (норме) превышать 32 часов в неделю. Конкретизируемая в часах работа в выходной день допускается только с письменного согласия педагогического работника с последующим предоставлением ему компенсации, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации.

Рабочее время на выполнение должностных обязанностей педагогического работника по подготовке к урокам, проверке письменных работ, участию в методической работе и повышению квалификации в часах не конкретизируется и определяется педагогическим работником самостоятельно. Нормой рабочего времени для выполнения этих обязанностей считается 4 часа работы в неделю.

7.1.6. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

7.1.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.8. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.1.9. Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися.

7.1.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по

совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

7.1.11. Учет рабочего времени обеспечивает Работодатель, делегируя права по данному вопросу ответственным лицам, назначенным приказом директора Учреждения.

7.1.12. В Учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным 1 году (с 01 сентября по 31 августа), для Работников, выполняющих должностные обязанности по сменному графику работы, должности (профессии) которых установлены приказом Работодателя с учетом мнения Общего собрания. Общая продолжительность рабочего времени указанных Работников за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

7.1.13. Работодатель может установить для разных сотрудников разные учетные периоды.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

7.1.14. В период каникул допускается вводить суммированный учет рабочего времени для следующих категорий Работников:

- технический и обслуживающий персонал – 7 часов 12 минут в день;
- педагогический персонал – средняя дневная педагогическая нагрузка в перерасчете на пять рабочих дней.

7.1.15. В связи со спецификой учебного процесса, Работодатель предоставляет педагогическим работникам с их согласия дни отдыха в каникулярное время за сверхурочную работу во время дежурства на мероприятиях, за участие в организации предметных олимпиад.

7.1.16. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Общего собрания.

7.1.17. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, – без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Общего собрания.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются Работодателем по письменному заявлению Работника.

7.1.18. Работодатель может привлекать педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц с учетом мнения Общего собрания, утверждается директором Учреждения и вывешивается на видном месте. С графиком дежурств Работники должны быть ознакомлены за месяц до введения его в действие под личную подпись.

7.1.19. Дежурство должно начинаться не ранее чем за двадцать минут до начала занятий и продолжаться не более двадцати минут после их окончания.

7.1.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, 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 организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул.

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 в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом Учреждения.

7.1.21. График работы в каникулы утверждается приказом директора с учетом мнения Общего собрания.

7.1.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории и другое), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

7.1.23. При составлении расписания учебных занятий, как правило, не допускается наличие простоя по вине Работодателя.

7.1.24. Расписание учебных занятий составляется с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), федеральной адаптированной образовательной программы (ФАОП) и федеральной образовательной программы (ФОП), учебного плана, педагогической целесообразности.

7.1.25. Работодатель устанавливает педагогическую нагрузку педагогическим работникам, согласно учебному плану, обеспеченности кадрами, социальной защищенности Работника.

7.1.26. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ), в том числе и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму

сокращенного рабочего времени.

7.1.27. Объем педагогической нагрузки педагогических работников Учреждения оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, не ограничивается верхним пределом, учитывается мнение Общего собрания.

7.1.28. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов ставки заработной платы соответствующей квалификационной группы устанавливается с письменного согласия Работника.

7.1.29. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки, не может быть уменьшен в течение срока действия и условий дополнительного соглашения без согласия сторон трудового договора.

7.1.30. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- по взаимному соглашению сторон;
- по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, Типовое положение о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья).

Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции по причине, связанной с изменением организационных условий труда. О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Для изменения педагогической нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего педагогического работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же Учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца; восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогической нагрузки; возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

7.1.31. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год оговаривается Работодателем с учетом мнения Общего собрания (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педагогических советах и другое) не позднее сроков, за которые Работник должен быть предупрежден о возможном изменении объема педагогической нагрузки (до 1 сентября).

7.1.32. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем педагогической нагрузки каждого учителя устанавливается Работодателем с учетом мнения Общего собрания в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

7.1.33. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год

учитывается следующее:

- у педагогических работников сохраняется преемственность классов (групп) и объем педагогической нагрузки;

- объем педагогической нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 7.1.30.

7.1.34. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков.

7.1.35. Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем с учетом мнения Общего собрания, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя.

7.1.36. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается, исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

7.1.37. Продолжительность урока 40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится не в течение учебного года, не в каникулярный период.

7.2. Время отдыха

7.2.1. Порядок предоставления отпуска регламентирован главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск — это ежегодное время отдыха, предоставляемое и оплачиваемое Работодателем, у которого трудится Работник. В течение данного периода времени Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, но за ним сохраняется место работы и средний заработок.

Отпуск предоставляется всем Работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность на основании трудового договора, в том числе лицам, работающим по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ) и иным категориям Работников, указанных в ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного и дополнительного отпуска.

7.2.2. По общему правилу продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск более установленной продолжительности (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- Работникам моложе 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- педагогическим работникам – продолжительностью, установленной Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ);

- инвалидам – не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Однако, если Работнику-инвалиду предоставляется удлиненный основной отпуск по иным основаниям, при этом продолжительность такого отпуска составляет 30 дней или более, то в этом случае требования ст. 23 Закона № 181-ФЗ следует считать соблюденными и необходимости в предоставлении дополнительно каких-либо дней отпуска такому Работнику не возникает;

7.2.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- за работу в местности, приравненной Районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня; продолжительность такого отпуска определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и не

может быть менее трех календарных дней;

- за работу с вредными или опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней в соответствии с требованиями, основанными на результатах проведения специальной оценки условий труда.

7.2.3.1. При проведении специальной оценки условий труда Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

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

7.2.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам за каждый их рабочий год (период), который, как и календарный, составляет 12 месяцев, но в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления Работника на работу.

Если у работника были периоды времени, не включаемые в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, то окончание рабочего периода будет отодвинуто на число дней отсутствия Работника, исключенных из стажа работы для отпуска (ст. 121 ТК РФ).

7.2.6.1. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- фактически отработанное время;
- время, когда Работник отсутствовал на работе, но за ним сохранялось его рабочее место, в том числе при вынужденных прогулах и простоях, болезни, оплачиваемом отпуске;

- время, когда Работник был отстранен от работы не по своей вине;
- время отпусков без сохранения заработной платы до 14 (включительно) дней в течение рабочего периода;

- в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации (ст. 351.7 ТК РФ) или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

7.2.6.2. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- простои, прогулы, отстранения от работы по вине Работника;
- отпуска без сохранения заработной платы сверх 14 (начиная с 15-го) дней.

- иные случаи, предусмотренные действующим законодательством РФ.

7.2.7. Отпуск за первый год работы предоставляется Работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком отпусков), установленной у Работодателя. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Общего собрания.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

- демобилизованным в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

7.2.8. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Общего собрания.

7.2.9. С графиком отпусков все Работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

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

7.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен Работодателем по письменному заявлению Работника в следующих случаях:

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается автоматически в случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска.

7.2.12. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть перенесен на другой срок, 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 (ст. 124 ТК РФ).

7.2.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.2.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.15. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

7.2.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

7.2.17. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

7.2.18. Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится перед его началом на основании справки-вызова.

7.2.19. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

7.2.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям Работников:

- 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, органов принудительного исполнения, 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;

- Работникам по случаю болезни – 3 дня в течение года, без предъявления медицинских документов;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами. (ст. 128 ТК РФ)

7.2.21. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (социальный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом Учреждения (ст. 335 ТК РФ, Закон РФ от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

7.2.22. Решение о предоставлении социального отпуска, его начала и окончания принимает Работодатель совместно с Общим собранием. Отказ Работодателя в предоставлении социального отпуска дается в письменной форме с обязательным указанием мотивов отказа, который может быть обжалован в комиссии по трудовым спорам. За педагогическим работником сохраняется место работы, педагогическая нагрузка (т.е. при выходе из длительного отпуска объем учебной нагрузки остается прежним) при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество классов.

7.2.23. Время социального отпуска входит в общий стаж работы (непрерывный стаж работы).

Если в период социального отпуска педагогический работник заболел, то социальный отпуск подлежит продлению на количество дней временной нетрудоспособности или должен быть перенесен на другой срок по заявлению Работника и согласованию с Работодателем на количество дней временной нетрудоспособности.

На работающих педагогических Работников, достигших пенсионного возраста, данное право не распространяется. Заявление о предоставлении социального отпуска подается Работодателю в период распределения учебной нагрузки на новый учебный год.

7.2.24. Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, уведомив об этом Работодателя в письменной форме.

7.2.25. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.2.26. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

7.3. Общее собрание обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

7.3.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при установлении педагогической нагрузки педагогических работников.

7.3.3. Осуществлять общественный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

7.3.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени и времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин,

имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

7.3.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

7.3.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования рабочего времени и времени отдыха.

7.3.7. Участвовать в регулировании рабочего времени, создании оптимальных условий труда и времени отдыха.

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

8.1. Система оплаты труда Работников КОУ «Излучинская школа-интернат» устанавливается в соответствии с приказом Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (Депобразования и науки Югры) № 27-нп от 13.11.2023 (с изменениями) «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями).

8.2. Система оплаты труда Работников установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст.130 ТК РФ, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);

- ограничение перечня оснований (ст. 137 ТК РФ) и размеров (ст. 138 ТК РФ) удержаний из заработной платы по распоряжению Работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

8.3. Заработная плата Работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда Работникам Учреждения.

8.3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

8.3.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на

стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа Работников).

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате;
- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций (далее соответственно - советники директоров).

8.4. В случаях, когда системой оплаты труда Работников Учреждения 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.

8.5. Стороны договорились:

- сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере
- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в

случаях, предусмотренных в приложении 1 к настоящему Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год;

не более чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не более чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.6. Оплата труда педагогических работников Учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.7. Заработная плата Работнику выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца,

- заработная плата за вторую половину месяца – 07 числа месяца, следующего за расчетным.

8.8. Работодатель гарантирует Работникам выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В случае, если у Работника, заработная плата ниже МРОТ, то Работодатель осуществляет доплату в сумме необходимой для доведения такой заработной платы до размера МРОТ, допустимой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. В целях усиления социальной защищенности Работников Учреждения Стороны договорились о следующем:

9.1.1. Работники Учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов, приравненных к районам Крайнего Севера.

9.1.2. Работники Учреждения, расположенного на территории автономного округа, 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 данном Учреждении с учетом периода ранее использованного права в том числе у другого работодателя.

9.1.3. Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи Работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) 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 согласно ст. 325 ТК РФ.

9.1.4. Работнику Учреждения и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения Работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию.

9.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 8.1.3., предоставляются Работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

9.1.6. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств Работодателя.

9.1.7. При реализации Работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним 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 порядке и размерах, которые определяются Порядком Учреждения «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками».

9.1.8. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных организаций автономного округа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.1.9. Работодатель обязуется направлять в командировку Работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

9.2. В области социального, медицинского и пенсионного страхования.

9.2.1. Работодатель обязуется:

9.2.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

9.2.1.2. Обеспечивать полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в Социальный фонд России достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах Работников.

9.2.1.3. Своевременно перечислять средства в Социальный фонд России в размерах, определяемых действующим законодательством.

9.2.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

9.2.1.5. Выдавать по письменному заявлению Работника не позднее трех рабочих дней с даты подачи заявления копии документов, связанных с работой (приказа о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоды работы в Учреждении и другое). Копии документов должны быть оформлены и заверены надлежащим образом, и предоставляться Работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

9.2.1.6. Освобождать от работы Работника при исполнении государственных или общественных обязанностей с сохранением за Работником места работы (должности) на время исполнения им указанных обязанностей.

9.2.1.7. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работы с Работниками Учреждения. В этих целях Учреждение предоставляет бесплатно спортивные помещения, оборудование.

9.2.2. Общее собрание обязуется:

9.2.2.1. Обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование.

9.2.2.2. Осуществлять контроль своевременного перечисления денежных средств Учреждения в Социальный фонд России.

9.2.2.3. Организовывать и проводить вечера отдыха, праздники, юбилеи.

9.3. В области диагностики, профилактики и лечения Работников.

9.3.1. Работодатель обязуется:

9.3.1.1. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

При прохождении периодических медицинских осмотров за Работниками сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

9.3.1.2. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил Работника после больничного.

9.3.1.3. Производить расчет и оплату пособия по временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

9.3.2. Общее собрание обязуется:

9.3.2.1. Осуществлять контроль своевременного прохождения медосмотров Работниками.

9.3.2.2. Активно привлекать Работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной жизни Учреждения.

9.3.3. Работники обязуются:

9.3.3.1. Своевременно в рабочее время проходить периодические и внеочередные медосмотры.

Срок прохождения медицинского осмотра не должен превышать двух рабочих дней.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Стороны заключили соглашение (Приложение 5), в котором:

10.1.1. Работодатель обязуется:

10.1.1.1. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении трудового процесса, а также применяемых инструментов и материалов (ст. 212 ТК РФ).

10.1.1.2. Обеспечивать применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

10.1.1.3. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

10.1.1.4. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.1.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств Учреждения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением (Приложение 3, 4), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Ст. 221 ТК РФ).

10.1.1.6. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемами выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения, стажировки на рабочем месте и проверки знаний Работников Учреждения требований охраны труда на

начало учебного года.

10.1.1.7. Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.1.8. Обеспечивать организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.1.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

10.1.1.10. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

10.1.1.11. Обеспечивать недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.1.12. Обеспечивать информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

10.1.1.13. Обеспечить предоставление информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий федеральным органам исполнительной власти, Общему собранию за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.1.14. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.1.1.15. Обеспечивать расследование и учет в установленном порядке федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.1.16. Обеспечивать санитарно-бытовое и обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

10.1.1.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.1.18. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц

федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

10.1.1.19. Обеспечивать ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

10.1.1.20. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Общего собрания в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.1.1.21. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

10.1.1.22. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

10.1.1.23. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий в соответствии с соглашением по улучшению условий и охраны труда с выделением финансовых средств на их выполнение.

10.1.1.24. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда.

10.1.1.25. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

- в течение рабочего времени на территории Работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения Работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном Работодателем (его представителем);

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению Работодателя (его представителя) к месту выполнения

работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая, Работодатель (его представитель) обязан:

а) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

б) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

в) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

г) немедленно проинформировать о несчастном случае территориальные органы и организации, указанные в соответствующих алгоритмах действий, утвержденных директором Учреждения, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

д) принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с требованиями ст. 227 ТК РФ.

10.1.1.27. 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).

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

10.1.1.29. 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.

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

10.1.1.31. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания (ст. 212 ТК РФ).

10.1.1.32. Осуществлять совместно с Общим собранием контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.1.33. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.1.2. Общее собрание обязуется:

10.1.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

10.1.2.2. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.1.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждения.

10.1.2.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждении по вопросам безопасности и охраны труда.

10.1.2.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

10.1.2.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Общее собрание, вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

10.1.2.7. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Общее собрание вправе требовать от Работодателя, должностного лица, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

10.1.2.8. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Договором.

10.1.3. Работники обязуются:

10.1.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

10.1.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда.

10.1.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

10.1.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.1.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право отказаться от выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

10.1.3.7. По инициативе Работодателя и (или) Работников либо Общего

собрания в Учреждении могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе назначаются представители Работодателя и Общего собрания.

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

XI. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

11.1. Работодатель гарантирует защиту персональных данных Работников от неправомерного использования, а также утраты этих данных. Работодатель знакомит Работника под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их права и обязанности в этой области.

11.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных, данных Работников, Работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.3. Работодатель не передает персональные данные Работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это прямо предусмотрено законом.

11.4. Работодатель обеспечивает свободный бесплатный доступ Работника к его персональным данным.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

12.1. Для повышения эффективности реализации настоящего Договора Стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации Договора, осуществляют контроль реализации данного плана и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании Работников Учреждения.

12.2. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

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

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных настоящим Договором, виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. Коллективный договор заключается на срок с 01.01.2025 года по 31.12.2027 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

12.6. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора проводятся заранее, до окончания срока действия действующего Договора.

12.8. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

12.9. Интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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

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

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

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

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

при переезде из других регионов Российской Федерации;

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

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

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

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

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ Работников Учреждения

<p>Директор в понедельник; со вторника по пятницу; технологические перерывы; выходные дни</p>	<p>с 09:00 до 18:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов; с 09:00 до 17:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов; с 10:00 до 10:15; с 15:00 до 15:15; суббота, воскресенье</p>
<p>заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, секретарь руководителя, старший методист, педагог-психолог, педагог-организатор социальный педагог учитель-логопед учитель – дефектолог библиотекарь, экономист, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, уборщик служебных помещений, кладовщик, слесарь-сантехник, машинист по стирке и ремонту спецодежды ассистент по оказанию технической помощи гардеробщик</p>	<p>в понедельник с 09:00 до 18:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов;</p> <p>со вторника по пятницу с 09:00 до 17:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов;</p> <p>технологические перерывы с 10:00 до 10:15; с 15:00 до 15:15;</p> <p>выходные дни: суббота, воскресенье</p>
<p>Дворник с понедельника по пятницу</p>	<p>с 07:00 до 16:00 часов; обед с 11:00 до 12:00 часов выходные дни: суббота, воскресенье</p>
<p>Водитель автомобиля с понедельника по пятницу</p>	<p>с 08:30 до 18:30 часов обед с 12:00 до 13:00 часов выходные дни: суббота, воскресенье</p>
<p>Старший воспитатель с понедельника по пятницу выходные дни</p>	<p>с 09:00 до 16:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов; суббота, воскресенье</p>
<p>Тьютор, воспитатель младший воспитатель</p>	<p>в соответствии с графиками работы, утверждаемыми директором Учреждения</p>
<p>Учитель</p>	<p>по факту учебной нагрузки выходные дни: суббота, воскресенье</p>
<p>Техник-программист с понедельника по пятницу; технологические перерывы; выходные дни</p>	<p>с 09:00 до 18:00 часов; обед с 13:00 до 14:00 часов; с 10:00 до 10:15; с 15:00 до 15:15; суббота, воскресенье</p>

НОРМЫ
бесплатной выдачи Работникам КОУ «Излучинская школа-интернат» средств индивидуальной защиты
по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифициро ванных опасностей	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичн ости выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты , г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Водитель автомобиля Транспортное средство, в том числе погрузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./в год	пункт 783 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) – куртка + полукомбинезон			1 комплект /1 год		
Плащ для защиты от воды			1 шт./2 года		
Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) - полуботинки	1 пара/1 год		

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	пункт 18.1 приложение №2 ЕТН
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт./1 год	
2	Дворник Механические опасности - скользкие, обледенелые, мокрые поверхности	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./1 год	пункт 997 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.1 приложение № 2 ЕТН
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) – куртка + полукомбинезон	1 комплект /1 год	
			Плащ для защиты от воды	1 шт./2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений- полуботинки с защитным подноском (наличие ударопрочного подноска 200 Дж), на резиновой подошве для защиты от скольжения	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	
Дополнительно с учетом климатического пояса IV (на	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке-куртка+ полукомбинезон	1 комплект /1,5 года	Приложение № 4 к Правилам обеспечения работников СИЗ	

	наружных работах зимой)	Средства защиты ног	Ботинки утепленные или сапоги утепленные для защиты от повышенных температур с защитным подноском (наличие ударопрочного подноска 200 Дж)	1 пара/1 год	и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н
		Средства защиты рук	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами или рукавицы меховые	2 пары/1 год	
		Средства защиты головы	Шапка трикотажная утепленная	1 шт./2 года	
3	Уборщик производственных и служебных помещений Механические опасности - скользкие, мокрые поверхности	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) – рубашка х/б+брюки х/б	2 комплект /1 год	пункт 4932 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.1 приложение №2 ЕТН
		Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения – сабо резиновые (кожаные) с подпятником	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – косынка х/б	2 шт./1 год	
	Химические опасности – чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ - Фартук	дежурный до износа	пункт 6.8 приложение № 2 ЕТН, правил по ОТ, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки	12 пар/1 год	
4	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) – рубашка х/б+брюки х/б	2 комплект /1 год	пункт 3677 ЕТН, правил по охране труда, утв.

	(младший воспитатель) Механические опасности - скользкие, мокрые поверхности	Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения – сабо резиновые (кожаные) с подпятником	1 пара/ год	приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.1 приложение №2 ЕТН
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – косынка х/б	1 шт./ 1 год	
	Химические опасности – и чистящие обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ - Фартук	дежурный до износа	пункт 6.8 приложение № 2 ЕТН, правил по ОТ, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки	12 пар/1 год	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) – рубашка х/б+брюки х/б	2 компл. /1 год	пункт 4031 ЕТН, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения – сабо резиновые (кожаные) с подпятником	1 пара/ год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/ 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – косынка х/б	1 шт./ 1 год	
	Химические опасности – и чистящие	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ - Фартук	дежурный до износа	пункт 6.8 приложение № 2

	обез-зараживающие, дезинфицирующие вещества	Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки	12 пар/1 год	ЕТН, правил по ОТ, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
6	Слесарь-сантехник Механические опасности - вращающиеся или движущие детали оборудования или инструменты	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт./1 год	пункт 4561 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н пункт 1.5 приложение № 2 ЕТН
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - куртка+ полукомбинезон	1 комплект./1 год	
			Костюм для защиты от воды	1 шт./2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов) - полуботинки с защитным подноском (наличие ударопрочного подноски 200 Дж)	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	
Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт./1 год			
7	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений- куртка+ полукомбинезон	1 шт./1 год	пункт 1511 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) -	1 пара/1 год	

			полуботинки с защитным подноском (наличие ударопрочного подноски 200 Дж)		приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	
	Дополнительно с учетом климатического пояса IV (на наружных работах зимой)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке-куртка+ полукомбинезон	1 комплект. /1,5 года	Приложение № 4 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н
		Средства защиты ног	Ботинки утепленные или сапоги утепленные для защиты от повышенных температур	1 пара/ 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары/ 1 год	
		Средства защиты головы	Шапка трикотажная утепленная	1 шт./2 года	
8	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений- куртка+ полукомбинезон	Дежурный	пункт 1511 ЕТН, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) - полуботинки с защитным подноском (наличие ударопрочного подноски 200 Дж)	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – кепка/шапка трикотажная	1 шт./1 год	

	Дополнительно с учетом климатического пояса IV (на наружных работах зимой)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке-куртка+ полукомбинезон	Дежурный	Приложение № 4 к Правилам обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н
		Средства защиты ног	Ботинки утепленные или сапоги утепленные для защиты от повышенных температур	1 пара/ 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары/ 1 год	
		Средства защиты головы	Шапка трикотажная утепленная	1 шт./2 года	
Учебные и учебно-производственные мастерские, мастера производственного обучения:					
9	Станочник широкого профиля (обработка металлических и неметаллических изделий на металлорежущих станках различных типов и видов)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания, порезов, проколов) - куртка+ полукомбинезон х/б	1 шт./1 год	пункт 4706 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) - полуботинки с защитным подноском	1 пара/1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов, проколов)	12 пар/1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – бандана х/б	1 шт./1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт./1 год	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документально	

				изготовитель я	
Перечень средств индивидуальной защиты, выдаваемой обучающимся, проходящим практические занятия					
10	В механических, слесарных мастерских	Одежда специальная защитная	Халат х/б или Костюм для защиты от механических воздействий (истирания, порезов, проколов)	Дежурный	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – бандана х/б	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов, проколов)	12 пар	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	Дежурный	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется я документам и изготовитель я	

Примечания:

Преподаватели, работающие в учебных и учебно-производственных мастерских, получают средства индивидуальной защиты по нормам как дежурные (без права выноса из рабочих помещений).

Обучающимся выдаются средства индивидуальной защиты как дежурные по нормам, предусмотренным для тех категорий работников, работу которых обучающиеся выполняют в порядке самообслуживания.

Количество спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты определяется числом обучающихся, одновременно проходящих практику.

Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты являются инвентарем учреждения и используются обучающимися во время их практики.

Нормы разработаны на основании Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н, Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам КОУ «Излучинская школа-интернат» дерматологических средств индивидуальной защиты
и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и от видов работ
(согласно Приложению 3 (таблица 1, таблица 2 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н)

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование профессии (должности)</i>	<i>Производственные загрязнители, Виды работ</i>	<i>Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного, очищающего и регенерирующего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл</i>
1	Водитель автомобиля	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средство комбинированного (универсального) действия (защитный крем универсального действия) – 100 мл. Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл. Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл. Средство для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спреи, гель, крем) – 100 мл.
2	Дворник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие; При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь); При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра;	Средство комбинированного (универсального) действия (защитный крем универсального действия) – 100 мл. Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл. Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.

		При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых.	<p>Средство для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спрей, гель, крем) – 100 мл.</p> <p>Средство специального действия (защитный крем от обморожения и обветривания) – 100 мл.</p> <p>Репеллентное средство (для обработки одежды и поверхностей) от кровососущих насекомых и паукообразных (клещей) спрей – 200 мл.</p>
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств; При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	<p>Средство гидрофобного действия (защитный крем отталкивающий влагу, сушащий кожу) – 100 мл.</p> <p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p>
4	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств; При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	<p>Средство гидрофобного действия (защитный крем отталкивающий влагу, сушащий кожу) – 100 мл.</p> <p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p>
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств; При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	<p>Средство гидрофобного действия (защитный крем отталкивающий влагу, сушащий кожу) – 100 мл.</p> <p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p>
6	Слесарь-сантехник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и др.;	Средство комбинированного (универсального) действия (защитный крем универсального действия) – 100 мл.

		<p>Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлор-этилен, трихлорэтилен и др.;</p> <p>Смазка: автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка, силиконовая смазка, и другие.</p> <p>При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)</p>	<p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p> <p>Средство для очищения от устойчивых загрязнений (очищающий крем, гель или паста) – 200 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p> <p>Средство для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спрей, гель, крем) – 100 мл.</p>
7	Кладовщик	<p>Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие;</p> <p>При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)</p>	<p>Средство комбинированного (универсального) действия (защитный крем универсального действия) – 100 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p> <p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p> <p>Средство для ног с противогрибковым (фунгицидным) действием (спрей, гель, крем) – 100 мл.</p>
8	Заведующий хозяйством	<p>Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие</p>	<p>Средство комбинированного (универсального) действия (защитный крем универсального действия) – 100 мл.</p> <p>Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия – 100 мл.</p> <p>Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.</p>
9	Все работники учреждения: Руководители, педагогические работники, специалисты, работники, служащие	<p>В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)</p>	<p>Средство для защиты от вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) дезинфицирующее средство обладающее активностью против вирусов в дозирующем устройстве – 100 мл.</p>

			Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве (мыло, гель и др.) – 250 мл.
--	--	--	---

Соглашение по охране труда администрации КОУ «Излучинская школа-интернат» и совета трудового коллектива

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки выполнения мероприятия	Ответственны е за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
				Всего	Женщины
1	2	3	4	5	6
1	Приведение зданий, сооружений, помещений, рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда, технического регламента о безопасности зданий и сооружений, технического регламента о требованиях, пожарной безопасности санитарных нормах, правилах, и др. нормативных требованиях.	I-IV кв.	Заведующий хозяйством, Специалист по охране труда Экономист		
2	Разработка и актуализация локальных актов по охране труда согласно законодательства РФ	I-IV кв.	Специалист по охране труда		
3	Обучение по охране труда, пожарной безопасности руководителей, специалистов (в том числе в учебных центрах)	I-IV кв.	Специалист по охране труда Экономист.		
4	Обучение и очередная проверка знаний по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности работников (в том числе в учебных центрах)	I-IV кв.	Специалист по охране труда Экономист.		
5	Проведение медицинских осмотров работников при поступлении на работу и периодических, согласно графика.	I-IV кв.	Специалист по кадрам Специалист по охране труда		
6	Организация подвоза работников (вахта) из г. Нижневартовск и г.п. Излучинск к месту работы и обратно	I-IV кв.	Заведующий хозяйством Экономист		
7	Проведение испытаний отопительной системы (промывка, опрессовка)	III кв	Заведующий хозяйством. Обслуживающа я организация		
8	Приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств (СИЗ)	III кв	Заведующий хозяйством Специалист по охране труда Экономист		
9	Проведение технического обслуживания и планово-предупредительного ремонта систем жизнеобеспечения и безопасности	I-IV кв.	Заведующий хозяйством Обслуживающи е организации		

	(электрооборудования, вентиляции, пожарно-охранной, отопительной, водоснабжения, канализации, видеонаблюдения, контроля доступа, производственно-технического оборудования)				
10	Производство технических осмотров зданий и сооружений (весна, осень)	I-IV кв.	Заведующая хозяйством		