

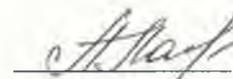
Принят на собрании
трудового коллектива
«03» марта 2021г.

От работодателя:
Временно исполняющий обязанности
директора
КОУ «Сургутская школа – детский сад»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КОУ «Сургутская школа-
детский-сад»




Л.Д.Кузьминых


А.С.Лакомкина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Сургутская школа-детский сад для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
на 2021 – 2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(Должность, Ф.И.О.)

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован _____ в управлении по труду Администрации города Сургута Регистрационный номер _____
« 26 марта 2021 года
Начальник управления _____ (подпись) Кузьминых Л.Д. (Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Коллективный договор направлен на усиление социальной защищённости работников, введение дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Коллективный договор основывается на:

- действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ);
- Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказе Департамента образования и молодёжной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-НП «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры»;
- Законе ХМАО - Югры от 09.12.2004 N 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Федеральном законе от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Уставе казенного общеобразовательного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа – детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утверждённом Департаментом по управлению государственным имуществом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры 15.08.2014 № 13-Р-1926;
- Правилах внутреннего трудового распорядка казенного общеобразовательного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа – детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утверждённых приказом от 30.01.2015 № 16;

- Положении об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице временно исполняющего обязанности директора Кузьминых Людмилы Дмитриевны, с одной стороны (далее – работодатель);

- работники Учреждения (далее – работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Лакомкиной Анастасии Сергеевны, с другой стороны (далее-Профсоюз).

1.4. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

- на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;

- на работников, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим Коллективным договором.

- на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

1.6. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными изменениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работников.

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

В случае реорганизации Учреждения его права и обязательства по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При регулировании трудовых отношений **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

2.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

2.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

2.1.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективный договором, иными соглашениями, локальными актами организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;
- социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников образовательной организации;
- с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Объем педагогической нагрузки воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.9. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.10. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.12. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования. Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.13. Преимущественным правом оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата обладают работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются.

2.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка данного работника.

2.15. Изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном

законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

В порядке, установленном п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408) аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, а на должностях, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, - при условии избрания в установленном порядке по конкурсу на замещение соответствующей должности, либо без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности - при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные учреждения высшего образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.16. С руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения заключается трудовой договор либо на неопределённый срок, либо на определённый срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, учредительными документами Учреждения или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательного Учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднемесячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательного Учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трёх среднемесячных заработков.

Раздел III Рабочее время и время отдыха

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

3.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

3.1.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

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

3.1.6. В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки), установленной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных в п. 4.2. приказа Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

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

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории

Учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Оплата труда при этом производится из расчёта заработной платы, установленной работникам при тарификации, предшествующей началу указанных периодов.

3.1.7. 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 организации.

3.1.8. 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.1.9. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы.

3.1.10. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

3.1.11. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителя Учреждения, его заместителей ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.2.2. При проведении специальной оценки условий труда, в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

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 сокращённый 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 октября 1974 г. № 298/П-22.

3.2.3. Устанавливать режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины, одного из родителей или опекуна, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

3.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (установленных трудовым законодательством) и другим уважительным причинам работникам по их письменному заявлению в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребёнка в семье до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 2 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней.

3.2.5. Предоставлять без оплаты педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678) длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 №

644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года» .

3.2.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации 1 календарный день.

3.2.7. При составлении графиков работы педагогических и других работников не допускать перерывов рабочего времени, не связанных с отдыхом и приёмом пищи.

3.2.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел IV Оплата труда, гарантии и компенсации

4.1. Стороны исходят из того, что, оплата труда работникам образования производится в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;

- Приказом Департамента образования и молодёжной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-НП «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры»;
- Положением об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».
- Настоящим коллективным договором.

4.2. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утверждённом приказом от 04.03.2020 № 24.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. В соответствии с Положением об оплате труда:

- Выплата заработной платы работникам производиться в полном размере в денежной форме (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетный (банковский) счет работника, указанный в заявлении работника, не реже чем каждые полмесяца: - 22 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 7-числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

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

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

4.3.2. Осуществлять компенсационные выплаты, к которым относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время

фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда по результатам специальной оценки условий труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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

4.3.3. Осуществлять доплаты за работу в установленные графиком выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым и дневным ставкам – в размере двойной заработной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни;

- предоставлять по желанию работника за работу в установленный графиком выходной, нерабочий праздничный день другой день отдыха. Оплату в данном случае производить в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать.

4.3.4. Осуществлять стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии, избранной из представителей коллектива, с участием представителей первичной профсоюзной организации).

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения, решением комиссии. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя образовательного учреждения. Приказ является основанием для перечисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.3.5. Производить иные выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска,
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.3.6. Производить выплаты, такие как:

- ежемесячная доплата за учёную степень.

Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам государственных образовательных учреждений, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за учёную степень доктора наук, 1600 рублей - за учёную степень кандидата наук.

Оплата труда и вышеуказанные выплаты и надбавки выплачиваются с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Указанное вознаграждение входит в расчёт среднего заработка в установленном порядке.

- ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет:

- в образовательных организациях - 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3.7. Оплачивать стоимость проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно работникам, впервые обучающимся по заочной форме в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального

образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в размере 100% стоимости проезда.

4.3.8. Выплачивать руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при достижении ими пенсионного возраста, прекращении трудовых действий и выходе на пенсию единовременное денежное вознаграждение в размере 25 базовых окладов (тарифных ставок), без учёта районного коэффициента и северной надбавки.

4.3.9. Предоставлять следующие гарантии и компенсации:

- Оплачивать в порядке, установленном законодательством, проезд любым видом транспорта, в том числе и личным (кроме такси) к месту использования отпуска на территории РФ и обратно и провоз багажа весом до 30 кг один раз в два года каждому работнику, а также неработающим членам его семьи (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

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 данной организации.

Данное положение распространяется также на работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе и состоящих в трудовых отношениях.

Оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно работника и членов его семьи производить предварительно перед отъездом, исходя из примерной стоимости проезда; окончательный расчёт – по возвращении из льготного отпуска согласно предоставленным проездным документам. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

Работникам 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, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта 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 этих организаций в связи с выходом на пенсию.

Данная гарантия и компенсации предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы на основании Закона ХМАО - Югры от 09.12.2004 г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

- Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счёт средств работодателя.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются Постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 19.05.2008 г. N 108-п «О предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Раздел V «Гарантии при аттестации педагогических работников»

Стороны, заключившие коллективный договор исходят из того, что:

5.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации). Статья 49 Федерального закона № 273-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

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

5.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

5.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

5.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

5.4.2. Руководитель Учреждения не может быть включён в состав аттестационной комиссии, а также назначен председателем аттестационной комиссии.

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

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

обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

5.4.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае, если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

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

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

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжения трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

5.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливаются каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

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

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

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

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

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник

культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

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

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

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

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

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

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;
- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;
- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

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

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

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

5.5.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

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

5.5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

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

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим

работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

5.5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

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

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

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

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

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей

квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

5.5.17. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч., вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

Раздел VI Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219, 220 ТК РФ (Приложение № 3).

6.1.2. Обеспечивать за счет средств организации работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4).

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

6.1.4. Обеспечивать для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий, не допускать к работе без медицинского осмотра.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными

условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст. 227-230 ТК РФ).

6.1.9. 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.

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

6.1.11. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.1.12. Осуществлять совместно с Профкомом контроль состояния и условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 (ст. ТК РФ 370).

6.1.14. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в Учреждении. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.15. Обеспечивать необходимые условия труда учителя (педагогического работника) и оснащённости его рабочего места, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных данным коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности Учреждения.

Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями по охране

труда, выполнением требований и представлений уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

6.2.2. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.3. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в Учреждении, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.6. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательных организациях.

Раздел VII

Взаимоотношения работодателя и профсоюзного комитета.

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), настоящего Коллективного договора.

7.1.3. Работодатель согласовывает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, а именно:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного организация; - формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя.

7.1.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.1.5. Работодатель предоставляет не менее чем за три месяца и в полном объеме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организация. Таким образом он берёт на себя следующие обязательства: - по предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по закреплению преимущественного права оставления на работе, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, следующих категорий работников:

- работники пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных организаций, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- председатель первичной организаций, не освобожденный от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока их полномочий;
- а в случае увольнения таких работников - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

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

7.1.7. Работодатель предоставляет Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.1.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Профкома денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкомом.

Указанные денежные средства перечисляются на счёт Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором, а именно:

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена её выборного органа, инспекторов труда признавать социально значимой для Учреждения и учитывать при поощрении и награждении работников;

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт Профкома, в размере, установленном Профкомом.

7.3.3. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

7.3.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

7.3.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.3.7. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

7.3.9. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определённых Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

7.3.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

Раздел VIII Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими данный коллективный договор.

8.1.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.1.3. 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.

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

8.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел IX Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй – у председателя первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Во всём ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложения:

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.

2. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем работа по которым дает право на ежегодный дополнительный отпуск работникам.

3. Соглашение по охране труда.

4. Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
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);	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

инструктор по физической культуре	
-----------------------------------	--

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, по которым дает право на ежегодный дополнительный отпуск работникам

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должностей, профессий</i>	<i>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (максимальная продолжительность)</i>
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
2	Заместитель директора по внешкольной внеклассной воспитательной работе	3
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3
4	Главный бухгалтер	3
5	Специалист по кадрам	3
6	Специалист по охране труда	3
7	Экономист	3
8	Юрисконсульт	3
9	Бухгалтер	3
10	Контрактный управляющий	3
11	Техник	3
12	Секретарь учебной части	3

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение работ
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.004-90 ССТБ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	В течение года	Специалист по ОТ
2	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом в установленном порядке)	В течение года	Заместители директора, специалист по ОТ
3	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	В течение года по плану	Директор
4	Организация совместно с ПК систематического контроля за состоянием охраны труда (3-х ст. контроль)	Ежемесячно	Члены комиссии по приказу (заместители директора)
5	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медосмотров работников и мед. регламентах допуска к профессии	По графику мед. учреждения	Директор, Зам. директора по АХР, Специалист по ОТ
6	Обеспечение аптечками медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России. (пищеблок, спортзал, комп. класс, пост охраны)	На начало учебного года	Зам. директора по АХР
7	Организация обучения руководителей и сотрудников ОО, состоящих в комиссиях по ОТ и ПБ в специализированных учебных заведениях	1 раз в 3 года по плану	Специалист по ОТ
8	Проведение внеочередного (при приеме на работу) и очередного обучения по охране труда, с последующей проверкой знаний требований охраны труда у всех работников ОО.	В течение года	Члены комиссии по охране труда
9	Обновление уголка по охране труда. Приобретение аудио-, видео- учебных материалов, учебно-методической литературы, наглядных пособий по ОТ	В течение года	Специалист по ОТ
10	Приобретение и выдача СИЗ (спецодежда, спецобувь и др. средства индивидуальной	В течение года	Зам. директора по АХР

	защиты) в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.		
11	Проведение работы по Плану улучшения условий труда по результатам специальной оценки условий труда: - увеличение искусственной освещенности в кабинете кастелянши.	В течение года, при условии финансирования	Зам. директора по АХР
12	Разработка и утверждение по согласованию с ПК инструкций о соблюдении мер по пожарной безопасности на основе Правил противопожарного режима.	На начало учебного года	Зам. директора по АХР Специалист по ОТ
13	Обеспечение образовательной организации первичными средствами пожаротушения (контроль работоспособности).	Ежегодно	Зам. директора по АХР
14	Организация обучения работающих мерам пожарной безопасности посредством проведения инструктажей пожарно-технического минимума и действию в чрезвычайных ситуациях (проведение учебных тренировок по эвакуации персонала).	В течение года	Зам. директора по АХР Специалист по ОТ
15	Текущий ремонт ОО.	В летний период при условии финансирования	Подрядная организация Зам. директора по АХР
16	Заключение договоров с подрядными организациями на обслуживание систем жизнеобеспечения организации (внутренних, наружных инженерных систем, вентиляции, электрооборудования, ОПС, охраны объекта и т.д.).	Ежегодно	Зам. директора по АХР

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий по выдаче средств индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работ и профессий</i>	<i>Номенклатура средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год</i>
2	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Колпак (косынка) х/б Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 2 пары
3	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат хлопчатобумажный Колпак (косынка) х/б Фартук х/б Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. 3 шт. 1 шт. 2 шт. 2 пары до износа
4	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат хлопчатобумажный Колпак (косынка) х/б Фартук х/б Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. 3 шт. 1 шт. 2 шт. 2 пары до износа
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 1 шт.

6	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p>
7	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
8	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p>

11	Уборщик территории	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>Фартук, прорезиненный с нагрудником</p> <p>Куртка, брюки на утепляющей подкладке</p> <p>Валенки</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>3 пары</p> <p>2 шт.</p> <p>1 на два года</p> <p>1 на два года</p>
		<p>Калоши на валенки</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Белье нательное утепленное</p> <p>Головной убор утепленный</p>	<p>1 на два года</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>2 комплекта</p> <p>1 на 2 года</p>
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
13	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью 36 (тридцать шесть)
листов

Временно исполняющий обязанности директора КОУ «Сургутская школа-детский сад»

Подпись Султ /Кузьминных Л.Д./
« 03 » марта 2021 год

Председатель первичной профсоюзной организации КОУ «Сургутская школа-детский сад»

Подпись Лак - /Лакомка на А.С./
« 03 » марта 2021 год

