

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 13»



В.И.Канаев

20 16 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 13»



А.В.Блохина

20 16 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 13»

на 2016 – 2019 гг.

г. Нефтеюганск
2016 год

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 13»



В.И.Канаев

2016г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 13»

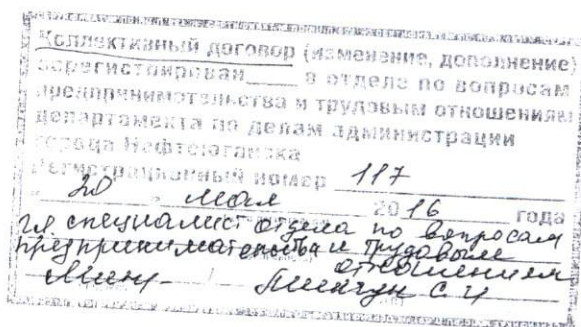


А.В.Блохина

2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 13»
на 2016 – 2019 гг.



г. Нефтеюганск
2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 13» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту - Договор) являются:

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 13» (далее по тексту – Учреждение), в лице директора (далее по тексту – Работодатель),

- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, путём подачи индивидуального заявления, и уплатой первичной профсоюзной организации денежных средств (систематические - при постоянном представительстве, разовая - при необходимости однократного представительства, статьи 30, 31 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.5. Договор основывается на действующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.6. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, Работодатель согласовывает с ППО (статья 373 ТК РФ).

1.7. Предметом настоящего Договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а так же дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.8. Настоящий Договор должен быть доведён до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Председатель ППО обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 11.06.2016 года. Договор сохраняет свои действия в случаях, установленных Трудовым кодексом (статья 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трёх лет.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и

дополнения в настоящий Договор по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю, за выполнением Договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения.

1.11. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. ППО воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, устанавливаются на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Подписанный трудовой договор служит основанием возникновения трудовых отношений и является основанием для издания Работодателем приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Работодатель обязан, до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, Уставом Учреждения, и иными локальными нормативными актами Учреждения непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.9. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

2.12. К трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, указанные в статье 351.1 ТК РФ.

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учётом мотивированного мнения профкома.

2.14. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается с учётом мотивированного мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой в новом учебном году в письменном виде.

2.16. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп продлённого дня, также по желанию самого работника.

2.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия самого работника.

2.18. Преподавательская работа, лицам, выполняющим её помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если все педагогические работники Учреждения обеспечены учебной нагрузкой (педагогической работой) в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

2.20. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники Учреждения обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.21. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.
- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохраняя за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается представитель ППО (ст.82 ТК РФ).

3.2. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

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

3.4. 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 аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.5. Правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

3.7. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической

деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.9. 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 от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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.

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

3.11. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.12. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек (в том числе присвоенной до 1 января 2010 г.), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.13. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, коллективными договорами устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.14. 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 являются экспертами аттестационной комиссии Департамента.

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru 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 самообследовании, и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям.

3.15. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях

могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.16.Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.17.Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.18.Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия:

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; инструктор по физической культуре
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель и (или)	Инструктор по физическому воспитанию

преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения

3.19. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

3.20. Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счёт средств Учреждения, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ);
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1.При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель уведомляет ППО в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работникам Учреждения, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производить по согласованию с ППО, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

4.3.Стороны договорились, что:

4.3.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: работники предпенсионного возраста (до наступления пенсионного возраста которых осталось не более чем 2 года), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и вводимых на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников Учреждения, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

4.5.Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя производится по согласованию с ППО Учреждения. ППО рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, Уставом Учреждения и трудовым договором.

5.2.Работникам учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3.Для женщин Учреждения, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

5.4.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5.В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота, воскресенье.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет для работника Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

В Учреждении на отдельных видах работ (сторожа), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.7.Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

5.8.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.9.В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.10.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды педагогические работники Учреждения привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.

5.11.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

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

Также работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

- с ненормированным рабочим днем (статья 101, 119 ТК РФ), (приложение № 1 к коллективному договору);

5.13.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.14.Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска или замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в соответствии со статьями 124, 125, 126 ТК РФ.

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

5.16.Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ.

5.17.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств

педагогических работников в Учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденные в установленном порядке.

5.18.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (статья 108 ТК РФ).

6.ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» (далее по тексту – Положение об оплате труда).

6.2.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.3.Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.4.Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада), (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

6.5.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.60.2, 151 ТК РФ).

6.6.Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы Работникам Учреждения являются:

- 27 число текущего месяца – за первую половину отработанного времени,
- 12 число следующего месяца – оставшуюся часть заработной платы за отработанное время.

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

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (по форме расчетного листка) извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается Работнику за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

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

6.8. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме, по личному заявлению работника, путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке (ст.136 ТК РФ).

6.9. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

6.9.1. При получении образования – со дня получения документа о соответствующем образовании;

6.9.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.9.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

6.9.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

6.9.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

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

6.11. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином или климатическими условиями, педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

6.12. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.12.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.13. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, руководитель образовательной 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, в соответствии со статьями 133, 133.1 ТК РФ. Доплаты осуществляются по основному месту работы.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

7.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Договором.

7.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

7.2.1. Выплачивать работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда работника, но не более 2 фондов оплаты труда, по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности, определённого в месяц, предшествующий уходу работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.2.2. Оказывать за счет средств Работодателя единовременную социальную выплату:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 5 тысяч рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти работника или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник (один из его родственников в порядке родства: супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Копию документа, подтверждающую степень родства с покойным.

3. Копию свидетельства о смерти.

б) оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше понесенных расходов, при предоставлении следующих документов:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Справку (и) учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей).

3. Договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платёжных документов, подтверждающих факт его оплаты работником.

4. Копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение. При предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверение его копии не требуется.

5. Отрывной талон к путевке.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Для получения материальной помощи работник предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление;

2. Свидетельство о заключении брака;

3. Копию паспорта;

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной профессии, занимаемой должности и основному месту работы,

(без учета повышающих коэффициентов к окладу, районного коэффициента и северной надбавки).

При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной профессии, занимаемой должности и основному месту работы, работникам, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-мансийского автономного округа - Югры:

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 12 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместитель руководителя – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогические работники – в размере 9,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочие специалисты – в размере 8,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащий – в размере 7 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочий – в размере 5 тарифных ставок (окладов).

от 15 до 20 лет:

- руководитель - в размере 16,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместитель руководителя – в размере 16,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогические работники – в размере 14,8 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочие специалисты – в размере 14 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащий – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочий – в размере 8 тарифных ставок (окладов).

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 22,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместитель руководителя – в размере 22,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогические работники – в размере 19,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочие специалисты – в размере 18 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащий – в размере 15 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочий – в размере 11 тарифных ставок (окладов).

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместитель руководителя – в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогические работники – в размере 24,3 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- прочие специалисты – в размере 23 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащий – в размере 17 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочий – в размере 13 тарифных ставок (окладов).

Для получения выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю учреждения:

1.Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.

2.Копию трудовой книжки работника.

3.Копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

д) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведома структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

Для получения выплаты работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю учреждения:

1.Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.

2.Копию паспорта работника.

3.Копию трудовой книжки работника.

7.3.Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

7.4.В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник Учреждения освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.5.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

7.6.Работодатель возмещает расходы по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам, в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения».

7.7.Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

7.8.Профсоюзный комитет:

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7.9.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа (статьи 313-327 ТК РФ), установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V):

- работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»);

- работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев

работы;

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V);

- работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают. (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V);

- работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ;

- работникам, приглашенным Работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения (Постановление администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения»).

- работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси). (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

- работникам организаций, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей.

8. ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

8.1. Молодыми специалистами считаются работники учреждения в возрасте до 30 лет.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум фондам месячной оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

8.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Доплата начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.4. Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

- конкурсы профессионального мастерства;
- работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывают помощь в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

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

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

9.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (приложение 2, 3 к коллективному договору).

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

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

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

9.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и предварительных (при поступлении на работу) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

9.16. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав

которой на паритетной основе входят представители ППО (статья 218 ТК РФ).

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

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

9.19.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

9.21.ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

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

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

9.25.Создать и обеспечить функционирование системы охраны труда.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1.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.

10.2.ППО осуществляет в Учреждении в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.3.Работодатель принимает решения по согласованию с ППО в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.4.Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

10.5.Работодатель обязуется предоставлять ППО 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 (статья 377 ТК РФ).

10.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник Учреждения уполномочил ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (статьи 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8.Работодатель по согласованию с ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статьи 101, 119 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

10.9.Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, аттестации педагогических работников, установлению стимулирующих выплат работникам и другие.

11.ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1.Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников Учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

11.2.1.Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, по проведению специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

11.2.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Учреждения, за своевременностью внесения в них записей.

11.3.Совместно с Работодателем и работниками Учреждения разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.4.Направлять Учредителю заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.5.Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.6.Члены первичной профсоюзной организации вправе знать на что расходуются их взносы, с этой целью ППО обязуется в конце каждого календарного года собирать собрание и предоставлять полный отчёт о расходовании денежных средств, поступивших от членов ППО.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

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

12.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

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

2. Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

3. Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок условия их выдачи.

4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5. Список работников, подлежащих прохождению предварительного и (или) периодического медицинского осмотра.

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

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	3 календарных дня
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3 календарных дня
3	Заведующий хозяйством	3 календарных дня
4	Специалист по охране труда	3 календарных дня
5	Специалист по кадрам	3 календарных дня
6	Юрисконсульт	3 календарных дня
7	Секретарь руководителя	3 календарных дня

Основание: ст. 101, 119 ТК РФ, Постановление администрации города Нefтеyганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета города Нefтеyганска».

**Нормы бесплатной выдачи
работникам МБОУ «СОШ № 13» сертифицированной
специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механичес- ких воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт. на 2 года 2 шт. на 2 года 6 пар 12 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском, ботинки кожаные. Перчатки с полимерным покрытием <i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2 шт. на 2 года 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. на 2 года 1 на 1,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.23

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		Сапоги (или ботинки) кожаные утеплённые с защитным подноском Валенки с резиновым низом Головной убор утеплённый Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами <i>В весенне-летний период дополнительно:</i> Костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки Аэрозоль для защиты от гноса и мошки или крем в тубе для защиты от гноса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)	1 пара на 1 год 1 пара на 2 года 1 шт. на 2 года 3 пары на 1 год 1 шт. на 3 года не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год	
3	Лаборант (учитель)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные <i>При занятости на проверке электрических приборов дополнительно:</i> Коврик диэлектрический	2 шт. на 2 года Дежурные До износа	Ст. 221 ТК РФ
4	Учитель тех- нологии (работа в учебных мастерских)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные	2 шт. на 2 года До износа	

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		Перчатки хлопчатобумажные	2 пары	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Наушники против шумные или вкладыши противошумные	До износа	
5	Учитель технологии (обслуживающе го труда)	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Колпак или косынка	2 шт. на 2 года 2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК РФ
6	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года 2 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.30
7	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 2 года 2 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.19
8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей	2 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. на 2 года 1 на 1,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.163

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		прокладке Головной убор утеплённый	1 шт. на 2 года	
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском, ботинки кожаные. Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Головной убор утеплённый Сапоги (или ботинки) кожаные утеплённые с защитным подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами <i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды <i>В весенне-летний период дополнительно:</i>	2 шт. на 2 года 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 на 1,5 года 1 шт. на 2 года 1 пара на 1 год 3 пары на 1 год 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.135

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		Костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки Аэрозоль для защиты от гноса и мошки или крем в тубе для защиты от гноса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)	1 шт. на 3 года не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год	

Основание:

1.Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

2.Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)» (с изменениями от 17.12.2001 г.).

**Нормы выдачи работникам
смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессий	Норма выдачи на 1 месяц
I. Защитные средства				
1.	Средства гидрофобного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с различными видами производственной пыли (силикато- содержащая древесная)	1.Дворник 2.Учитель технологии (технический труд)	100 мл
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водным растворами, дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл
3.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 настоящих норм	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл
4.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей	Наружные работы, связанные с воздействием	1.Дворник 2.Рабочий по комплексному	100 мл

	среды (от раздражения и повреждения кожи)	ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	обслуживанию и ремонту здания	
5.	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	1.Дворник 2.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	200 мл
II. Очищающие средства				
6.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии (технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 5.Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
7.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии (технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 5.Дворник	100 мл

--	--	--	--	--

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562).

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
в МБОУ «СОШ № 13» на 2016 год.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Финансирование	Ответственные исполнители	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности образовательного учреждения	не требует финансирования	Директор Председатель комиссии	В течение года	
2	Прохождение медицинского осмотра, предварительных и периодических	823 000	Директор Специалист по кадрам Специалист по охране труда	В течение года	
3	Обучение профессиональной гигиенической подготовке и аттестация работников школы	42 240	Директор Специалист по кадрам Специалист по охране труда	В течение года	
4	Обеспечение работников сертифицированной или декларированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	61 00 76	Директор Заместитель директора по АХР	В течение года	

5	Обучение руководителей и специалистов образовательного учреждения в центрах города по охране труда	58 000	Директор Специалист по охране труда	Ежеквартально	
6	Специальная оценка условий труда	140 000	Директор Специалист по охране труда	В течение года	
7	Организация проведения измерений сопротивление изоляции электропроводки	100 000	Директор Заместитель директора по АХР	В течение года	
8	Обслуживание вентиляции	143 000	Директор Заместитель директора по АХР	В течение года	
9	Организация и обслуживание тревожной сигнализации, средств противопожарной защиты	24 000	Директор Заместитель директора по АХР	В течение года	
10	Акарицидная обработка территории (от клещей)	30 000	Директор Заместитель директора по АХР Специалист по охране труда	Ежегодно	
11	Уборка территории от снега	236 000	Директор Заместитель директора по АХР Специалист по охране труда	Ежегодно	
12	Приобретение аптечек первой медицинской помощи	9 550	Заместитель директора по АХР	по мере необходимости	
13	Обучение руководителей и специалистов образовательного	13 000	Директор Специалист по	Ежеквартально	

	учреждения по пожарно-техническому минимуму		охране труда		
14	Приобретения бутилированной воды	200 000	Директор Заместитель директора по АХР	Ежеквартально	
	Итого:	1 880 550			

Основание:

Приказ № 181н от 01.03.2012 г. «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

СПИСОК

контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и (или) периодического медицинского осмотра

Согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н

«Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

Наименование предприятия: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 13»

Юридический адрес: РФ, Тюменской области, Ханты-Мансийский автономный округ-Юрга, г. Нефтеюганск, 14 микрорайон, здание № 20

Фактический адрес: РФ, Тюменской области, 628306 г., Ханты-Мансийский автономный округ-Юрга, г. Нефтеюганск, 14 микрорайон, здание № 20

Ответственное лицо за прохождение медосмотров: Блохина Анна Викторовна, специалист по кадрам

Старикова Юлия Леонидовна, специалист по охране труда

№ п/п	Должность (профессия) работника согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов и Перечню вида работы	Периодичность осмотров	Пункт Приказа от 12.04.2011 г. № 302н	Примечание (№ карты АРМ, СУОТ по условиям труда)
1.	Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	Работа в образовательном учреждении	1 раз в год	п.18., прил.2	№ № 1,2,3,4,5,6,

2.	Учитель (географии, начальных классов, английского языка, физической культуры, физики, биологии, технологии (обслуживающий труд), информатики, истории, химии, русского языка и литературы, английского языка, математики, музыки, ИЗО, информатики), учитель-логопед, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Работа в образовательном учреждении	1 раз в год	п.18., прил.2	№№ 8, 9, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 12, 48, 49, 15, 18, 19 13, 10
3.	Специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда, секретарь учебной части, секретарь руководителя, библиотекарь, заведующий хозяйством	Работа в образовательном учреждении	1 раз в год	п.18., прил.2	№ 60, 59, 61, 34, 62, 63
4.	Лаборант химии, лаборант информатики, лаборант физики	Работа в образовательном учреждении	1 раз в год	п.18., прил.2	№ 58, № 50, 57
5.	Дворник, сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений,	Работа в образовательном	1 раз в год	п.18., прил.2	№ 22, 23, 24

Всего пронумеровано, прошнуровано,

и скреплено печатью

47

срок 47

Директор

МБОУ «СОШ № 13»

[Signature]

