

Департамент образования
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа развития № 24»
(наименование учреждения)
на 2023 - 2026гг.

<p>от работодателя</p> <p>директор МБОУ «Школа развития № 24»  <u>Н.Н. Кривошеева</u> (подпись) (расшифровка подписи) М.П.  « <u> </u> » 2023г.</p>	<p>от работников</p> <p>председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа развития № 24»  <u>А.З. Гурякова</u> (подпись) (расшифровка подписи) М.П.  « <u> </u> » 2023г.</p>
---	--

г. Нефтеюганск, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа развития № 24» на 2023-2026 гг. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа развития № 24».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа развития № 24» (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. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на руководителя
- на работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;
- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим договором.

На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированным трудовым законодательством.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г., Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г. и другие нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работниками.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с 29.04.2023 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

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.

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.

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

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Работодатель признает ППО, её 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.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

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 преступление 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ:

- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работ, не обусловленных трудовым договором.

2.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий 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 трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

2.7. Перевод работника на другую работу и временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником производится

только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.9. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом три части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.10. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и, взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 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 и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.11. Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях:

- ликвидация организации с численностью 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179

ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);

- с более высокой категорией труда и квалификацией;

- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;

- семейные - при наличии ребёнка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

2.14. С целью использования внутренних резервов, для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены и (или) рабочей недели, а также при приостановке производства, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведение соответствующих мероприятий.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца статьей 180 ТК РФ.

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

2.17. Работодатель обязуется высвобожденным работникам в связи с

сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьями 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.18 Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивает защиту и представительство работников, членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров;

- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- принимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.19 Работодатель обязуется, согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», обеспечить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых возложены функции по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации по соглашению сторон с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору педагогического работника.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, руководитель руководствуется порядком распределения учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрев:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного

руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника по соглашению сторон с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками общеобразовательной организации, ведущими учебные занятия в данном классе.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоение дополнительной профессиональной программы, исходя из потребности Учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы обучающимся работникам, проходящим обучение по дополнительным

профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства. В соответствии с действующим законодательством;

-направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохранять 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 (ст.187 ТК РФ);

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения. В случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статьей 249 ТК РФ);

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

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

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях занимаемыми ими должностями осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией самостоятельно формируемой Учреждением.

3.6. Стороны договорились о следующем:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников Учреждения определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.08.2014 №1110 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры».

3.6.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться

официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основание для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации, предъявляемым требованиям к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основание 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.

3.6.4. 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.

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 ТК РФ и ст.47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или при прохождении военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на 1 год после выхода на работу.

3.6.6. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), учитывается независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.6.7. 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 деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

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

3.6.9. 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 (медаль 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» и «доктор наук».

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

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

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.6.10 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.2 ч.1 статьей 81 ТК РФ и разъяснениями, которые

содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.11 Педагогический работник не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствие занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации 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.

3.6.12 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) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных 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

3.6.13 Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности вправе через два года после её установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль деятельности.

3.6.14 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 ребёнком до достижения им возраста 3-х 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.

3.6.15 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.

3.6.16 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.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых профессий, должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2 Увольнение работников, являющимися членами ППО по инициативе работодателя проводится с учетом мнения Профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.3 Стороны договорились, что согласно статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.4 Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

4.5 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утвержденных работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.3.1. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей

неделе;

5.3.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.3.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определённых действующим законодательством Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», объёмов реальной учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

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

5.5 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статьей 153 ТК РФ).

5.6 В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе 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.

5.7 Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении шести месяцев (статьей 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск во второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.8 Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьей 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.9 Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

-с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), приложение 1 к коллективному договору.

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

5.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.11 Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случаях смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

5.12 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 работодатель вправе привлекать их 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.

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

5.14 Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

5.15 Время перерыва для отдыха и питания предоставляется

продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается. Педагогическим работникам обеспечивать возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (статья 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

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

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа развития № 24» (далее по тексту Положение об оплате труда).

6.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца выплата аванса за отработанный период с 1 по 15 число текущего месяца, 12 число следующего месяца происходит выплата оставшейся части заработной платы за отработанный период предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам выплата заработной платы производится в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

6.5. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке.

6.6. Изменение в оплате труда производится:

6.6.1. При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

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

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

6.6.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.7. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьёй 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с

карантином или по климатическим условиям, педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника (статья 157 ТК РФ).

6.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.8.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения по итогам работы. Порядок и размер премии в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа развития № 24».

6.9. В целях недопущения снижения заработной платы ниже прожиточного минимума, работодатель обязуется производить ежемесячные выплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы в соответствии с Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре» от 22.11.2013г., Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа развития № 24».

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учёт работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждении.

7.2. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях: выхода на пенсию, похорон родственников, юбилейной даты работника, бракосочетания работника и других;

7.3. Производит единовременную выплату при устройстве на работу молодым по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

7.4. Производит компенсационную выплату один раз в два года частичной стоимости путевки на санаторно-курортное лечение;

7.5. Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.6. Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся

все, вышеуказанные единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевым соглашением между администрацией город Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

7.7. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста, по их заявлению предоставляет часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

7.8. Работникам муниципальных учреждений в пределах сметы расходов выплачивает один раз в календарном году единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере определённых на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности, определённому в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

7.8.1. Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно таблице учета рабочего времени.

7.9. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

7.10. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) (статья 325 ТК РФ) с компенсацией стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в два года.

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, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), при предоставлении необходимых документов, 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.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска работника.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов).

7.11. Работникам (приглашенным Учреждением в случае производственной необходимости в целях трудоустройства) возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 ТК РФ).

8.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ).

8.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Обеспечить работников за счет 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 221 ТК РФ) (приложения 2 и 3 к коллективному договору).

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

8.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение обучения

безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны (статья 214 ТК РФ).

8.7 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (статья 214 ТК РФ).

8.8 Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 214 ТК РФ).

8.9 Обеспечить проведение периодических обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 4 к коллективному договору).

8.10 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций (статья 214 ТК РФ).

8.11 Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами РФ.

8.12 Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 214 ТК РФ).

8.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 214 ТК РФ).

8.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО (статья 214 ТК РФ).

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

8.16. Обеспечить работу комиссии по охране труда, в состав которой на приоритетной основе входят представители ППО.

8.17. Обеспечить сохранение места работника за ним (должность) и среднего заработка если не по его вине приостановление работ связано с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда. (статья 216.1 ТК РФ).

8.18. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ) (приложение 5 к коллективному договору).

8.19. Совместно с представителями ППО осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда.

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

8.21. 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.

8.22. Обеспечить функционирование системы охраны труда.

8.23. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ-инфекции, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется:

8.23.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности).

8.23.2. Соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в соответствии с Законом РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

8.23.3. Не допускать увольнения с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции (статья 17 Закона РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г.).

8.24. В целях прохождения диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- освободить работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в статье 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- освободить работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- освободить работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации 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 предоставить работодателю справки от медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Работодатель обязуется предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

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

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- очередность предоставления 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 днем (статья 101 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);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- 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 (статьи 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

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

9.10. Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск (прописать конкретно кому и сколько);

- при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;

- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной

организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел труда департамента экономического развития администрации города Нефтеюганска.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты в период действия настоящего договора, связанные с его выполнением.

11.4. 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 Учреждения крайней меры их разрешения- забастовки.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профкома.

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

12.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Договор имеет приложения:

-приложение 1 к коллективному договору (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск);

-приложение 2 к коллективному договору (нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения);

-приложение 3 к коллективному договору (норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств);

-приложение 4 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами, и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение 5 к коллективному договору (план мероприятий по улучшению условий и охраны труда).

Приложение 1
к Коллективному договору
МБОУ «Школа развития № 24»
на 2023-2026 г.

**Перечень должностей работников МБОУ «Школа развития № 24» с
ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель общеобразовательного учреждения	5 календарных дней
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7 календарных дней
3.	Контрактный управляющий	5 календарных дней
4.	Секретарь руководителя	5 календарных дней
5.	Специалист по кадрам	5 календарных дней
6.	Специалист по охране труда	3 календарных дней

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

Приложение 2
к Коллективному договору
МБОУ «Школа развития № 24»
на 2023-2026 г.

**Нормы бесплатной выдачи
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам
МБОУ «Школа развития № 24»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	2 до износа 4 пары	Ст. 221 ТК РФ
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 1 6 пар 12 пар	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.171 ст. 221 ТК РФ

		<p><i>При мытье полов и мест общественного пользования</i></p> <p><i>Дополнительно:</i></p> <p>Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 пара в мес. 1</p> <p>до износа</p>	
3.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Ботинки кожаные; Перчатки с полимерным покрытием; Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды; <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке; Брюки на утепляющей прокладке; Валенки;</p> <p>Шапка-ушанка; Рукавицы меховые;</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным носком</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1 пара 6 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 на 3 года 1 пара на 2 года</p> <p>1 пара на 1 год</p>	<p>Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.23</p> <p>Приложение к Постановлению Минтруда РФ № 70 от 31.12.1997 г.</p>
4.	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным носком; Перчатки с полимерным покрытием;</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.163</p>
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным носком; Ботинки кожаные;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Щиток защитный лицевой или очки защитные;</p>	<p>2</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.135 ст. 221ТК РФ</p>

		<p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом;</p> <p>Шапка-ушанка</p> <p>Рукавицы меховые</p>	<p>1 на 1, 5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	
6.	Младший воспитатель	<p>Халат (светлых тонов)</p> <p>Фартук</p> <p>Колпак или косынка для раздачи пищи</p> <p>Фартук прорезиненный для мытья посуды</p> <p>Специальный (темный) халат для уборки в туалете</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>до износа</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p>	<p>Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. №28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» раздел III п.3.1.9</p>
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Респиратор</p>	<p>2</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p>	<p>Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.79 ст. 221ТК РФ</p>
8.	Воспитатель	<p>Халат (светлых тонов)</p>	<p>до износа</p>	<p>Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. №28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»</p>

				раздел III п.3.1.9
9.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.48
10.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	Приложение к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.30

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.).

3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. №28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» раздел III п.3.1.9

4. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 07.02.2013) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение 3
к Коллективному договору
МБОУ «Школа развития № 24»
на 2023-2026 г.

**Норма выдачи
работникам МБОУ «Школа развития № 24» смывающих и
обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи.**

№ п/п	Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств	Наименование профессий (должностей)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи из расчёта на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кастелянша	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы):	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Разбавленные водные щёлочные (мыльно – содовые)	100 мл.

			растворы: работы выполняемые в резиновых перчатках	
3.	Регенерирующий восстанавливающи й крем для рук	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Химические вещества раздражающего действия негативное влияние окружающей среды	100 мл.

Примечания:

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).

Основание: была проведена специальная оценка условий труда 06.06.2019 г. ст. 221 ТК РФ;

- *Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 1997 г. N 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 декабря 2001 г.).*

- *Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 № 290н "Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». (с изменениями от 12.01.20215 г.)*

- *Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997-н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей опасными условия труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.*

Приложение 4
к Коллективному договору
МБОУ «Школа развития № 24»
на 2023-2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа развития № 24»
подлежащих прохождению периодических обязательных медицинских
осмотров (обследований)

№ п/п	Профессия (должность)	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29н	Периодичность осмотра
1.	Директор	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
3.	Заместитель директора по	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а	п.25 пр.1	1 раз в год

	административно-хозяйственной работе	также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)		
4.	Заместитель директора по общим вопросам	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
5.	Библиотекарь	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
6.	Учителя начальных классов	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
7.	Социальный педагог	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
8.	Педагог-психолог	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
9.	Педагог-организатор	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
10.	Педагог дополнительного образования	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции,	п.25 пр.1	1 раз в год

		творческие, досуговые детские организации и т.п.)		
11.	Воспитатель	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
12.	Учитель-логопед	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
13.	Инструктор по физической культуре	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
14.	Музыкальный руководитель	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
15.	Специалист по охране труда	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
16.	Специалист по кадрам	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.);	п.25 пр.1	1 раз в год
17.	Секретарь руководителя	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции,	п.25 пр.1	1 раз в год

		творческие, досуговые детские организации и т.п.);		
18.	Делопроизводитель	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.);	п.25 пр.1	1 раз в год
19.	Младший воспитатель	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.);	п.25 пр.1	1 раз в год
20.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
21.	Кастелянша	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
22.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год
23.	Уборщик служебных помещений	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.); Галогены: хлор	п.25 пр.1	1 раз в год
24.	Дворник	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не	п.25 пр.1	1 раз в год

		осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)		
25.	Сторож	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	п.25 пр.1	1 раз в год

Основание: Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Приложение 5
к Коллективному договору
МБОУ «Школа развития № 24»
на 2023-2026 г.

ПЛАН
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирование	Отметка об исполнении	Срок	Отметка о выполнен ии
		Заложено средств			
1	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств.	227900,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
2	Обеспечение работников школы сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью	30000,00	Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
3	Обучение специалистов по курсу «Охрана труда» 5 человек; Обучение специалистов ГОЧС 2 человека; Обучение специалистов по ПБ 5 человек; Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшему 50 человека; Обучение работников по профессиональной гигиенической подготовке 64 человек.	71100,00	Директор Специалист по охране труда	Ежегодно	
4	Проведение лабораторных исследований по программе производственного контроля	80 000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
5	Проведение вакцинации работников от клещевого энцефалита, гриппа	не требует финансового вложения	Специалист по охране труда	2 раза в год	

6	Заключение договора на уборку снега	361 000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
7	Дератизация и дезинсекция	48 000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
8	Измерение сопротивления	115 000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
9	Ремонтные работы: -ремонт кабинетов -раздевалок -дошкольных групп -ремонт и покраска МАФ	186000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
10	Озеленение территории (1,2 корпус)	100 000,00	Директор Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
11	Проведение перезарядки огнетушителей (1,2 корпус)	38000,00	Директор Заместитель директора по безопасности Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
12	Обслуживание пожарной сигнализации	66000,00	Директор Заместитель директора по безопасности Заместитель директора по АХР	Ежегодно	
13	Проведение технического обслуживания систем пожарного водоснабжения	30000,00	Директор Заместитель директора по безопасности Заместитель директора по АХР	Май-август	

14	Ежегодный профилактический медицинский осмотр	331000,00	Директор Специалист по охране труда	Январь	
	ИТОГО:	1684000,00			

Основание:

1. Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 года № 771н «Об утверждении примерного ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Основание: ст. 214 ТК РФ