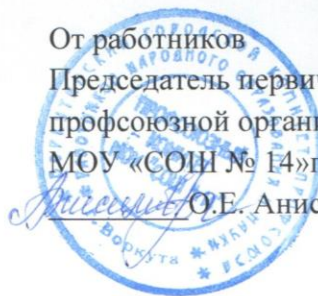


От работодателя
Директор
МОУ «СОШ №14» г. Воркуты
Макушин А.М. Макушин



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ №14» г. Воркуты
Анисимова О.Е. Анисимова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 14» г. Воркуты
на 2019- 2022 годы

(решение о продлении коллективного договора
с 02.03.2019 по 02.03.2022 года)

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № *167 К/РД/20*
от *17 октября 2020* г.

Начальник управления труда:

Масракова
подпись

Н.В. Масракова
ф.и.о.

2019

Воркут

Содержание

№ п/п	Наименование	Страница
1	Общие положения	3 - 5
2	Регулирование производственных и трудовых отношений	6 - 8
3	Занятость, гарантии при возможном высвобождении	9
4	Рабочее время и время отдыха	10 - 14
5	Оплата труда	15 - 18
6	Охрана труда и здоровья	19 - 22
7	Социальные гарантии и компенсации	23 - 24
8	Гарантии профсоюзной деятельности	25 - 26
9	Обязательства профкома	27
10	Ответственность сторон социального партнерства за невыполнение принятых обязательств.	28
11	Заключительное положение	29
12	Перечень приложений	

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №14» г. Воркуты (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – **Анисимовой Ольги Евгеньевны**.

- работодатель, в лице его представителя – директор МОУ «СОШ №14» г.Воркуты **Макушин Андрей Маркович**.

В соответствии с частью 3 статьи 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

На основании части 1 статьи 30 ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы представляют интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

На основании статьи 30, 31 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Но перечисляющие на счет горкома профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% от фонда заработной платы ежемесячно (не менее года), имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

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

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, и технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- проводить специальную оценку условий труда.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются: полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг другу.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников через публикацию на школьном сайте в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. В соответствии с частью 4, 6, статьи 43 ТК РФ, согласно которым коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения путем обсуждения и подписания протокола представителями сторон коллективных переговоров.

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.12. Коллективный договор заключен на срок от 2 марта 2019 до 1 марта 2022 и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Раздел 2. Регулирование производственных и трудовых отношений

В области регулирования производственных и трудовых отношений стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка для работников при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, Трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – человек, занятый наемным трудом в интересах работодателя.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (законного представителя) и органа опеки и попечительства Трудовой договор может быть заключен с гражданином, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. На виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет. Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр Трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре Трудового договора.

Работодатель не имеет права требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется действующим законодательством.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Договором.

2.6. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым ст. 57 ТК РФ. В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как трудовая функция, объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, времени отдыха, условия оплаты труда, компенсации за работу во вредных условиях труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, обязательное социальное страхование.

Выполнение условий трудового договора работником осуществляется согласно положениям трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка работника, должностных инструкций, требований действующего трудового законодательства.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которая является неотъемлемой частью трудового договора.

Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть

предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует его должности, квалификации, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других школ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, остается неизменной на период отпуска по временной нетрудоспособности в связи с рождением ребенка, отпуска по уходу за ребенком до 3 лет и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.372 ТК РФ). Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностной инструкцией.

Раздел 3. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

3.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможным расторжением трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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 (ст.81, 82 ТК РФ).

3.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, обеспечивающим более высокое качество образования учащихся, имеющих более высокую квалификационную категорию. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регулируются ст. 179 ТК РФ.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, Трудовой договор прекращается.

3.7. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ст.77, 81, 83, 84, 336 ТК РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником Учреждения.

4.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения.

4.3. Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- работникам-инвалидам – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92ТК РФ);

- работникам с условиями труда 3 и 4 устанавливается – 36 часовая рабочая неделя.

4.4. Для сторожей (вахтёров) устанавливается суммированный режим работы согласно графику сменности с периодом в 1 месяц.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6. Накануне праздничных дней рабочий день сокращается на один час для работников, работающих по штатному расписанию. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается **один** свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы свободные от проведения уроков, дежурств, участия в методических, внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

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

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.13. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией основной образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.14. Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул;

4.15. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.16. Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению Государственной итоговой аттестации выпускников, к работе предметных комиссий, культурно-массовых мероприятий, к подготовке учебных кабинетов, лабораторий к новому учебному году.

4.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.18. Режим работы Учреждения, время перерыва для отдыха и питания устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.19. Список профессий, где по условиям работы перерыв работнику не может быть предоставлен, устанавливается в приложении к Коллективному договору (Приложение 1).

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения за каждый отработанный год.

4.21. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 122 ТК РФ следующим работникам:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (см. ч. 2 ст. 122 ТК РФ); либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ)

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122; ст. 267 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (см. ч. 2 ст. 123 ТК РФ);

- совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (см. ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (см. п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"//СЗ РФ. 1998. N 22. ст. 2331);

- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (см. Закон РСФСР от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"//Ведомости РСФСР. 1991. N 21. ст. 699);

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, работавших в период ВОВ, переживших блокаду Ленинграда, награжденных медалью «жителя блокадного Ленинграда» указанных в Федеральном законе от 2 января 2000 г. N 40-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О ветеранах"//СЗ РФ. 2000. N 2. ст. 161; N 19. ст. 2033);

- почетным донорам – ст. 11 Закона РФ от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов».

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в школе.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком.

График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска учитываются особенности учебно-воспитательного процесса.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники Учреждения извещаются не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее семи календарных дней, с учётом отработанного периода во вредных условиях труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для работников Учреждения (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) устанавливается продолжительностью не менее 52 календарных дней (28 календарных дней основного отпуска и 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Продолжительность отпуска педагогических работников предусмотрена действующим законодательством и составляет, согласно перечню образовательных учреждений, предприятий и организаций и должностей, работа в которых дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска, для педагогических работников не менее 80 календарных дней (24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и 56 календарных дней за педагогическую работу) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней.

4.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском, предоставляются в текущем рабочем году.

4.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.24. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией, кроме следующих работников: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.25. Работодатель имеет право по производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. При этом неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего года или присоединяются к следующему отпуску.

4.26. По заявлению работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

Таблица 1

Лица, имеющие право на отпуск, без сохранения заработной платы	Продолжительность отпуска в календарных днях
Участникам Великой Отечественной войны	до 35
Ветеранам боевых действий на территории других государств	от 14 до 30
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14
Работающим инвалидам	до 60
Работникам (отцам) в случае рождения ребенка в семье	до 5
Работникам в случае регистрации их брака	до 5
Работникам в случае смерти близких родственников	до 5
В связи с юбилеем работника	до 2
Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.	до 14
Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	до 14
Отцам и матерям в случае проводов детей на срочную военную службу	до 3

Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу	до 14
Родителям, женам (мужьям), военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.	до 14

4.27. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4.28. Для ухода за детьми-инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей (опекунам, попечителям), по его письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц. Вышеуказанные дни могут быть разделены ими между собой, (ст. 262 ТК РФ).

4.29. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.21 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера»).

4.30. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в соответствии со ст. 173, 174, 256, 286 ТК РФ.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

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

4.32. Порядок и условия предоставления дополнительных гарантий профсоюзным работникам определен статьями 374-376 ТК РФ, а так же главой III «Гарантии прав профсоюзов» Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности». Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха, исчисляемые в календарных днях, в период каникул для педагогического персонала, остальные в удобное время:

Таблица 2

Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск	Продолжительность отпуска в календарных днях
Председатель профкома	до 5
Работники, у которых в течение календарного года не было дней нетрудоспособности по болезни (при наличии финансирования)	до 3

4.33. Общим выходным днем является воскресенье.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Основные понятия и определения главы в соответствии со ст. 129 ТК РФ трактуются так:

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной постановлениями администрации МО ГО «Воркута» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

5.4. Оплата труда работников учреждения производится на основе должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей и специалистов муниципальных учреждений образования, должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников муниципальных учреждений образования всех типов и видов, утвержденных постановлениями администрации МО ГО «Воркута». Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12.

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и специалистам школы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, при условии наличия высшего профессионального образования и стажа работы на руководящих или педагогических должностях или по профилю учреждения не менее пяти лет, с учетом требований к квалификации.

Заместителям руководителя устанавливается оклад на 10-30% ниже оклада руководителя. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации МО ГО «Воркута».

Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, награды Российской Федерации, повышение должностных окладов (ставок заработной платы) производится только по одному основанию и на основании письменного заявления работника.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в постановлении администрации МО ГО «Воркута», образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

5.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, перечисляется на указанный работником счет в банке, либо перечисляется на пластиковую карточку.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, либо по доверенности его доверенному лицу.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца, по заявлению работника, перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

5.6. Выплатами компенсирующего характера являются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам.

Размеры выплат компенсационного характера молодым специалистам отражены в **приложении 2**, утвержденным постановлением администрации МО ГО «Воркута», при этом молодыми специалистами являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее, среднее профессиональное образование, впервые поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлениями администрации МО ГО «Воркута».

5.7. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также выплату надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда. Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, утверждаются директором Учреждения на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МОУ «СОШ № 14» г. Воркуты в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.8. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

- при получении образования или при восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания, в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника).

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных действующим законодательством;

- объем учебной (педагогической) работы;

- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации. Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям.

- особенности начисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

- дополнительную оплату за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда по итогам специальной оценки условий труда 4%;

- дополнительную оплату педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое) при условии наличия фонда.

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями.

5.10. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной должности в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются новые тарификационные списки.

5.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им по тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.12. При невыполнении норм труда (должностных инструкций) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднемесячной заработной платы работника.

При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально отработанному времени.

При невыполнении норм труда (должностной инструкции) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненных работ.

5.13. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.14. В соответствии со статьей 138 ТК РФ, согласно которой общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,

и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

5.15. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

5.16. В случае причинения материального ущерба учреждению работником в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), составляется акт служебного расследования, определяется размер ущерба по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения.

Руководствуясь ст. 248 ТК РФ в бесспорном порядке работодатель вправе произвести удержание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

- когда сумма ущерба не превышает месячного заработка работника;
- когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера

ущерба, причиненного работником.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб учреждению.

5.17. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы (по приказу работодателя).

5.18. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

5.19. Форма расчетного листа установлена с учетом мнения профкомом **(Приложение 3)**.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны исходят из того, что:

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия;

- разработать и реализовать план мероприятий по охране труда (**Приложение 4**);

- провести в Учреждении специальную оценку условий труда не только с привлечением внешней экспертизы, но при участии профсоюза своей организации. При отсутствии явных признаков воздействия на сотрудников вредных факторов рабочее место может быть задекларировано как безопасное. В соответствии с действующим законодательством работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда;

- по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ) работникам, имеющим на то право.

- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками Учреждения независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- проводить проверку знаний работников школы по охране труда не реже чем раз в год;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение 5**), а так же моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение 6**);

- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать ущерб и в соответствии с действующим законодательством. В случае получения травмы на производстве при выполнении служебных обязанностей все необходимые материалы передает в Воркутинский Филиал Фонда социального страхования Республики Коми;

- обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка за счет средств работодателя согласно категорийному списку работников (**Приложение 7**);

- не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ);

- проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых

- обеспечивать организацию санитарно-просветительской работы, проведение на предприятии, в организации, учреждении массовой информационной кампании: размещение материалов на радио, видеозэкранах, баннерах, в газетах, раздача каждому сотруднику буклетов и брошюр по способам профилактики ВИЧ, заболеваний передающимся половым путем, инфекционных заболеваний, профилактики потребления наркотических средств.

- совместно с профсоюзом проводить обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению стигматизации (т. е. дискредитации) ВИЧ-позитивных;

- не допускать дискриминации на рабочих местах, связанной с ВИЧ/СПИДом, реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить причиной для отказа в приеме на работу или для прекращения трудовой деятельности;

- предусмотреть при составлении инструкций по безопасным методам и приемам ведения работ пункты по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа.

Работникам, рабочее место которых, по результатам специальной оценки условий труда будет признано работой во вредных условиях труда, устанавливается:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней за рабочий год за фактически отработанное во вредных условиях труда время (ст. 117, 121 ТК РФ);

- сокращенный рабочий день (36 часовая рабочая неделя);

- повышение оплаты труда – доплата в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

6.3. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет.

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением переводить на другую более легкую работу;

- не применяет труд женщин на работах, связанных с подъемом перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

- проводить совместно с работодателем смотр-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюз.

В рамках реализации Национального проекта «Демография» работодатель и профсоюзный комитет обязуется:

- финансировать единовременной выплатой и поддерживать работников при рождении детей;

- поддерживать программой системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения;

-принимать меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;

- принимать меры по созданию для работников условий для занятий физической культурой и спортом.

6.4. Работники обязаны соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- соблюдать правила по охране труда, применять безопасные методы и приемы работы, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в Учреждении;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в производственной гимнастике организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве;

-принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

- разработать и согласовать с работодателем от имени трудового коллектива План по охране труда на календарный год;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников школы;

- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

- проводить работу по оздоровлению детей работников школы, не достигших возраста 15 лет;

- размещать в помещениях школы, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа;

- совместно с работодателем проводить обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению стигматизации (т. е. дискредитации) ВИЧ-позитивных.

6.6. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

7.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Для обеспечения социальных гарантий и компенсаций **работодатель обязуется:**

- предоставить работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года право компенсации по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно согласно решению Совета МО ГО «Воркута» «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета администрации МО ГО «Воркута»;

- оплатить при непредставлении проездных билетов, но при наличии документов подтверждающих проведение отпуска в другой местности (именной билет в одну сторону, отпускной билет с отметкой администрации населенного пункта, отметка о регистрации в месте отдыха, санаторная путевка и т.п.), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда (плацкартный вагон пассажирского поезда);

- оплатить в случае проезда в отпуск личным транспортом расходы по примерной стоимости проезда кратчайшим путем по железнодорожному тарифу (плацкартный вагон пассажирского поезда) при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в определенном месте.

- возместить расходы, если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При проезде к месту отдыха по прямому кратчайшему направлению с остановками в пути оплата производится согласно представленным проездным документам независимо от количества остановок в пути;

- оплатить стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска;

- произвести оплату проезда неработающих членов семьи независимо от раздельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семьи производится в пределах территории РФ (ст. 325 ТК РФ);

- оплата проезда в отпуск и обратно на личном легковом автомобиле (в том числе управляемом на основании доверенности, принадлежащем членам семьи - супруг, супруга, дети, родители) производится исходя из стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе или вагоне - автомобилевозе (по маршруту Воркута-Сосногорск/Сосногорск-Воркута), а именно – исходя из тарифа на перевозку груза ж/д транспортом с учетом НДС, стоимости увязки автомобиля. Оплата производится только при условии предоставления работником пакета перевозочных документов.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно работника членов его семьи по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Выплаты, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.5. Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования начисляется в соответствии действующим законодательством РФ.

7.6. Материальная помощь работнику школы может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека). Неработающим пенсионерам, бывшим работникам образовательных учреждений, подведомственных Управлению, структурных подразделений и муниципальных работников (работающего аппарата) в исключительных случаях на основании личного заявления – 1000 рублей.

7.7. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.

7.8. Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

7.9. Размер материальной помощи устанавливается на основании приказа директора. Максимальный размер составляет 3000 рублей.

7.10. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута».

7.11 Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии средств на лицевом счете по внебюджетной деятельности.

7.12. В день сдачи крови и её компонентов работником он освобождается от работы в учреждении. Помимо этого работнику после сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Работник вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови.

Работодатель сохраняет за работником его средний заработок в дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.13. В случае переезда работника, проработавшего в районах Крайнего Севера, в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, работодатель оплачивает стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа в соответствии с Решением Совета МО ГО «Воркута».

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. 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.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, только с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценкой условий труда, охране труда, социальному страхованию, комиссию по распределению стимулирующих выплат и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- специальная оценка условий труда;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

8.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1%.

Раздел 9. Обязательства профкома

9.1. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями 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).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

9.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 10. Ответственность сторон социального партнерства за невыполнении принятых обязательств

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

10.2. Стороны вправе, по взаимному согласию, устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты его получения представления другой стороны принято меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение обязательное к его исполнению.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Список
профессий, где в связи с условиями работы перерыв работнику
не может быть предоставлен

№	Профессия, должность	Возможность приема пищи
1	Сторож (вахтер)	На рабочем месте, в удобное время
2	Учитель	В столовой во время перемен, или отсутствия уроков, согласно расписанию

Доплаты молодым специалистам.

1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные организации образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации городов и поселков городского типа	25

2. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных организациях образования муниципального образования городского округа «Воркута» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных ниже.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с момента трудоустройства в Школу, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.

3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организации образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Школе (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Школе в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с момента окончания образовательного учреждения.

5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с событиями в вышеуказанных абзацах данного положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

Расчетный листок за _____

Учреждение: 14СОШ										
К выплате:						Категория персонала				
						Должность				
Таб.номер										
Общий облагаемый доход:										
Применено вычетов по НДФЛ:						на "себя"	на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы	Дни	Часы					
1. Начислено						2. Удержано				
Всего начислено						Всего удержано				
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено				
Всего натуральных доходов						Всего выплат				
Долг за учреждением на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца				

План мероприятий по охране труда на 2019-2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Проведение специальной оценки условий труда			0	в течение года	зам. директора
2	Обучение и проверка знаний по охране труда			0	апрель-март	зам. директора
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы			0	в течение года	зам. директора по АХЧ
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям организации. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке			0	в течение года	зам. директора
5	При необходимости внесение изменений и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях организации			0	по необходимости	зам. директора
6	Обеспечение информацией об изменениях в законодательстве в области охраны труда, законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности			0	при изменениях в законодательстве	зам. директора
7	Приобретение и установка знаков и плакатов безопасности по охране труда			2000	июнь-июль	зам. директора
8	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;			0	январь-февраль	зам. директора
9	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			0	каждый месяц	зам. директора по АХЧ
10	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников организации			0	сентябрь	директор
11	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты электрических и водяных производственных коммуникаций, и сооружений			2000	сентябрь	зам. директора
12	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории			50000	По мере выделения средств	зам. директора
13	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности			0	август	зам. директора

14	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии			согласно договора	апрель-май	зам. директора
15	Обучение персонала организации правилам оказания первой доврачебной помощи			0	апрель-май	зам. директора
16	Обновление медицинских аптечек (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011г. № 169н)			600	июль-август	зам. директора по АХЧ
17	Оборудование медицинского пункта и обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011г. № 169н			0	июль-август	зам. директора по АХЧ
18	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)			0	июль-август	зам. директора по АХЧ
19	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты			40 000	июль-август	зам. директора по АХЧ
20	Проведение проверки индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)			1500	июль-август	зам. директора по АХЧ
21	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности			0	август	зам. директора по АХЧ
22	Пересмотр и обеспечение инструкцией и планом схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара			0	август-сентябрь	зам. директора по АХЧ
23	Дополнительное обеспечение подразделений школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.) и перезарядка огнетушителей			10000	июль-август	зам. директора по АХЧ
24	Организация обучения работающих и обучающихся в организации мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала			0	1 раз в квартал	зам. директора по АХЧ
25	Обеспечение проведения проверок огнезащиты деревянных конструкций			0	1 раз в полугодие	зам. директора по АХЧ
26	Оборудование уголка «Защитись от СПИДа»			0	апрель	Профком

Нормы обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами

№	Должность	Работы	Вид смывающего и обезвреживающего	Норма выдачи	Средства для постоянного размещения в туалетных комнатах
1	Дворник	Работы связанные с воздействием пониженных температур, ветра.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100мл	
2	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащие кожу)	100мл	
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
		Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями		200г 250мл	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах

**Перечень профессий, дающих право на бесплатное
 получение по нормам специальной одежды,
 специальной обуви
 и других средств индивидуальной защиты.**

№	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование выдачи средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	Вахтер	п.163 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от производственных загрязнений	1 шт.
2.	Гардеробщик	п.19 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от производственных загрязнений	1 шт.
3.	Дворник	п.23 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Сапоги резиновые	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Плащ влагозащитный	дежурный
			<i>Для работы в зимнее время:</i>	
			Костюм на утепляющей подкладке	1 шт.
			Валенки на резиновой подошве	1 пара
			4.	Кладовщик
Перчатки с полимерным	6 пар			

			покрытием	
5.	Лаборант	п. 66 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Фартук	дежурный
			Перчатки с полимерным или с точечным покрытием	До износа
			Перчатки резиновые	6 пар.
6.	Педагог-библиотекарь	п.30 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от производственных загрязнений	1 шт.
7.	Повар (шеф-повар)	п.122 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от производственных загрязнений	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа
8.	Подсобный рабочий	п.60 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
9.	Уборщик служебных помещений	п.171 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих загрязнений или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов	1 шт.

			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Приложение 7
к Коллективному договору
МОУ «СОШ № 14» г. Воркуты

Список
контингента работников МОУ «СОШ №14» г. Воркуты, подлежащих прохождению
предварительного и периодического медицинского осмотра

№ п/п	Наименование профессии, (должность)	Пункт и приложение согласно приказу 302н	Наименование вредных производственных факторов
1.	Директор	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
2.	Заместитель директора (УР,ВР)	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
3.	Заместитель Директора по АХЧ	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
4.	Ведущий Экономист	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
5.	Учитель физической культуры	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
6.	Педагог – психолог	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов

7.	Учитель физики	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
8.	Учитель начальных Классов	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
9.	Учитель Математики	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
10.	Учитель иностранного языка	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
11.	Учитель химии	Приложение 2 пункт 18 Приложение 1, пункт 1.2.1	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, азот
12.	Учитель биологии	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
13.	Учитель истории	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
14.	Учитель технологии (мальчики)	Приложение 2 пункт 18 Приложение 1, пункт 1.3.5	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, шум
15.	Учитель русского языка и литературы	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
16.	Преподаватель - организатор ОБЖ	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
17.	Учитель Информатики	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов

18.	Педагог - организатор	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
19.	Старший вожатый	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
20.	Учитель технологии (девочки)	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
21.	Педагог-библиотекарь	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
22.	Секретарь руководителя	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
23.	Лаборант	Приложение 2 пункт 18 Приложение 1, пункт 1.2.1	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, азот
24.	Уборщик служебных помещений	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
25.	Сторож (вахтер)	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
26.	Техник	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
27.	Инспектор по кадрам	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
28.	Делопроизводитель	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов

29.	Педагог дополнительного образования	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
30.	Заведующий производством (шеф-повар)	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
31.	Повар	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
32.	Гардеробщик	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов
33.	Дворник	Приложение 2 пункт 18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов