

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Калужской области
«Обнинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
«Надежда»

От работодателя:

Директор ГКОУКО «Обнинская
школа-интернат «Надежда»



/О.М.Ветитнев/
2022 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКОУКО «Обнинская
школа-интернат «Надежда»



/Л.П.Овсеенко/
2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного общеобразовательного
учреждения Калужской области «Обнинская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Надежда»
на 2022 – 2025 гг.

**РЕШЕНИЕ О ЗАКЛЮЧЕНИИ
ПРИНЯТО**

Общим собранием коллектива
Протокол № 94 от 26 мая 2022 г.

Директор _____ /О.М.Ветитнев/

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 202__ года

Руководитель отдела _____

Обнинск
2022

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № <u>12-63/24-2022</u>
Дата регистрации <u>24.06.2022</u>
<u>Луценко И.И.</u> (Ф.И.О. уполномоченного лица)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
4. ОПЛАТА ТРУДА	11
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	14
6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ.....	17
7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	20
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	22
Приложение № 2.....	28
Приложение № 3.....	30
Приложение № 4.....	31
Приложение № 5.....	32
Приложение № 6.....	35
Приложение № 7.....	37
Приложение № 8.....	38

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Калужской области «Обнинская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями «Надежда» (ГКОУКО «Обнинская школа-интернат «Надежда»).

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

– работодатель – государственное казенное общеобразовательное учреждение Калужской области «Обнинская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями «Надежда» (далее – Школа-интернат), действующее в соответствии с Уставом;

– представители работодателя – директор, действующий на основании Устава Школы-интерната, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации и Калужской области порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

– работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях со Школой-интернатом;

– профсоюзный комитет – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации сотрудников Школы-интерната (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза (далее – Профком).

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются действующие правовые нормы, содержащиеся в:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законе Калужской области от 14.11.2000 г. № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области»;
- Калужском областном трёхстороннем соглашении между Территориальным Союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области (далее – Отраслевое соглашение);
- иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы-интерната и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Школы-интерната;
- работники Школы-интерната, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Школы-интерната (далее – ППО), от имени которой выступает председатель ППО.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Школы-интерната, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников Школы-интерната под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты Школы-интерната, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учётом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Порядком принятия локальных нормативных актов по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в Школе-интернате в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними, отношений, и в срок не позднее 30 дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников, а также источниками мер социальной поддержки работников являются бюджетные средства Школы-интерната.

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Школе-интернате, путём предоставления Профкому копии такого решения в течение 5-ти рабочих дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации и/или Калужской области в части, улучшающей положение работников Школы-интерната по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственному применению подлежат нормы законодательства Российской Федерации и/или Калужской области.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия

настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации и/или Калужской области.

1.15. Работники Школы-интерната, обеспечивая выполнение уставных задач, развитие учреждения, реализацию миссии и политики руководства Школы-интерната в области качества, обязуются:

- добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Школы-интерната;
- бережно относиться к имуществу Школы-интерната и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных, топливных и тепловых ресурсов,
- способствовать укреплению деловой репутации Школы-интерната, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Школе-интернате;
- своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- признавать и соблюдать права на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения своих обязанностей;
- соблюдать требования режима защиты данных. Не разглашать информацию, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.
- один раз в месяц проводить санитарный день и однодневные дежурства по графику для поддержания порядка в Школе-интернате и чистоты в закрепленных помещениях;
- своим личным поведением и отношением к работе обязаны поддерживать имидж Школы-интерната и способствовать коллективному развитию чувства патриотизма, гордости за свою профессию, учреждение, а также способствовать соблюдению Правил профессиональной этики работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Школы-интерната:

- учёт мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и/или Калужской области и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы-интерната, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития Школы-интерната;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определённые действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Школы-интерната.

1.17. Настоящий Коллективный договор заключается на началах:

- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- заинтересованности сторон в коллективно-договорных отношениях;

- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроля исполнения Коллективного договора;
 - ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине Коллективного договора.

1.18. Если соглашением сторон (представителей сторон) настоящего Коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового Коллективного договора не установлено иное, подготовленный Коллективный договор или изменения, дополнения Коллективного договора утверждаются Общим собранием Школы-интерната.

1.19. Настоящий Коллективный договор, включая изменения и дополнения к нему, должен быть доведён Работодателем и Профкомом до сведения Работников в течение 30-ти календарных дней с момента принятия, путём размещения его на официальном сайте Школы-интерната в сети «Интернет».

1.20. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.21. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 июля 2022 года и действует до 1 июля 2025 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.22. Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. При поступлении на работу работник и работодатель заключают эффективный трудовой договор (контракт) в соответствии с ТК РФ.

2.2. Эффективный трудовой договор (контракт) не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Содержание эффективного трудового договора (контракта) должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ. В эффективном трудовом договоре (контракте) должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

2.4. В случае изменения определённых сторонами условий эффективного трудового договора (контракта), работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за 2 месяца, и заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение (ст. 74 ТК РФ).

При заключении с работником дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки, сроком, на который

заключается дополнительное соглашение, является срок, не превышающий срок действия трудового договора.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора, подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор с работниками Школы-интерната заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.7. С педагогическими работниками трудовой договор может заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора.

2.8. Размер должностного оклада Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с его письменного согласия.

2.9. Проведение аттестации педагогических работников в Школе-интернате в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и/или Калужской области, Отраслевым соглашением и принимается работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель обязуется:

2.10. Устанавливать предельную норму учебной нагрузки педагогического работника в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

2.11. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, с учетом мнения (по согласованию) с профкомом.

Объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника на текущий учебный год оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

На педагогического работника Учреждения с его согласия с приказом могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Учебная нагрузка на новый учебный год для учителей, воспитателей и других работников, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома.

2.12. Знакомить под подпись каждого педагогического работника с объёмом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее начала текущего учебного года.

2.13. Создавать условия для профессионального роста работников, для которых работа в Школе-интернате является основной, предоставляя возможность повышения квалификации по специальности не реже одного раза в три года за счёт средств Школы-интерната (в рамках запланированных денежных средств на очередной финансовый год).

2.14. Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с реорганизацией, сокращением численности или штата работников, а также с изменением условий труда работников.

2.15. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с Отраслевым соглашением критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников 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 % работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.16. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ):

- впервые поступивших на работу по полученной специальности;
- двух работников Школы-интерната членов одной семьи;
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- женщин, имеющих детей до 7 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 16 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющих независимую оценку квалификации, в том числе в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

2.17. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право оставления на работе работникам, для которых работа в Школе-интернате является основной.

2.18. Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя с предварительного согласия Профкома.

2.19. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит конкурсные мероприятия различной направленности, в том числе выдвижение кандидатур на присвоение различного рода наград и званий.

Профком обязуется:

2.20. Содействовать созданию благоприятной атмосферы в коллективе, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.21. Содействовать повышению трудовой дисциплины.

2.22. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.23. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

2.24. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза.

2.25. Представлять и защищать трудовые права работников-членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Стороны совместно:

2.26. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

2.27. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Школе-интернате.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать режим рабочего времени, который определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами Школы-интерната.

3.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников исходя из Приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями) на действующую дату. Нормальная продолжительность рабочей недели медицинских работников устанавливается исходя из 36 часов в неделю, для остальных Работников составляет не более 40 часов.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Для некоторых сотрудников может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

3.4. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и в строгом соответствии с действующим законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени (недельной или месячной) - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере не менее тройной дневной или часовой ставки.

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в тройном размере, отдельно доплата за сверхурочную работу не производится.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 45% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Переносить в интересах Работников день отдыха в соответствии с действующим законодательством РФ на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормальный ход учебного процесса.

3.7. Предоставлять на основании письменного заявления работника краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней;
- при рождении (усыновлении) ребенка – до 5 календарных дней;
- при переезде работника на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников, родителей одного из супругов – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- иным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормами российского законодательства.

3.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска, а если отпуск предоставляется по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков, то при условии своевременного оформления отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.9. Извещать работника под подпись о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала, посредством ознакомления с приказом.

3.10. Предоставлять супругам, работающим в Школе-интернате, при желании право на одновременный уход в отпуск.

3.11. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней.

3.12. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Приложением № 4 к Коллективному договору.

3.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего месячного заработка.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.14. Педагогические работники Школы-интерната не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы (должности).

Длительный отпуск может быть предоставлен без сохранения заработной платы.

Разделение длительного отпуска не допускается. В случае наступления нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам, болезни, и др.) в период длительного отпуска указанный отпуск не продлевается.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании личного заявления и оформляется распорядительным актом. О своём намерении использовать длительный отпуск работник обязан предупредить работодателя не менее чем за 6 месяцев.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Школы-интерната.

3.15. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.16. Контролировать и не допускать использования помещений и имущества Школы-интерната для индивидуальной педагогической деятельности в личных целях.

Профком обязуется:

3.17. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

3.18. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.19. Информировать трудовой коллектив по вопросам организации работы и отдыха.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников Школы-интерната, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается с учетом настоящего Коллективного договора, Положения об оплате труда работников Школы-интерната, локальных нормативных актов в соответствии с федеральными законами и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и/или Калужской области и с учётом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.2. Локальные нормативные акты Школы-интерната, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.4. Система оплаты труда в Школе-интернате устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (с изменениями и дополнениями) и Положением об оплате труда работников.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области.

4.6. Выплата заработной платы Работникам Школы-интерната производится в соответствии с ТК РФ 2 (два) раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца (за фактически отработанное время без учета НДФЛ) и окончательный расчет не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

Сроки выплаты заработной платы: 5-е и 20-е число каждого календарного месяца.

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

4.8. Работодатель согласовывает с Профкомом форму расчетного листка.

4.9. Заработная плата перечисляется в банк на лицевой счет работника с использованием национальных платежных инструментов в соответствии с Федеральным законом от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ «О национальной платежной системе».

4.10. Работодатель заключает договор с банком гарантируя, что Работник не платит за оформление и обслуживание пластиковой карты, используемой для выплаты заработной платы.

4.11. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы Работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования.

4.12. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ, либо в срок, указанный в соответствующем акте.

4.13. Размер заработной платы Работников определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих и компенсационных надбавках работников и иными локальными актами, принятыми в Школе – интернате.

4.14. Заработная плата состоит из должностного оклада и надбавок, размер которых для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

Заработная плата каждого работника состоит из:

- оклада по должности (ставки);
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;

- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами;
- обязательных стимулирующих выплат, установленных законодательством РФ;
- стимулирующих выплат, установленных локальными нормативными актами.

Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, должна составлять не менее 60% от общего фонда оплаты труда Работников.

4.15. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за ненормированный рабочий день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников, Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором.

4.16. Преподавателям, замещающим других преподавателей, временно отсутствующих по болезни, и иным работникам, выполняющим, наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих работников, производится доплата в соответствии с Положением об оплате труда Работников при условии выполнения собственной нагрузки.

4.17. Установить надбавку со следующего календарного года после регистрации Коллективного договора за непрерывный стаж работы в Школе-интернате Работникам, для которых учреждение является основным местом работы, и проработавшим в Школе-интернате:

от 5 до 10 лет – 5%;

от 10 до 15 лет – 10%;

от 15 до 20 лет – 15%;

свыше 20 лет – 20%

от оклада (ставки) по занимаемой должности (по квалификационному уровню).

Надбавка за непрерывный стаж работы не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

Для определения стажа непрерывной работы принимается только период, когда учреждение для работника являлось основным местом работы.

Период работы в качестве внешнего совместителя в непрерывный стаж не учитывается, а также прерывает его в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию.

4.18. В случаях, когда заработная плата труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

-при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

при присвоении ученого звания – со дня предоставления соответствующего документа/аттестата.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.19. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) устанавливается трудовым договором (соглашением к трудовому договору) и приказом директора на срок до проведения очередной (внеочередной) СОУТ.

4.20. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при выполнении работ устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам СОУТ, АРМ, в следующих размерах:

Работы по перечню:

- класс вредности 3.1 – 15%;
- класс вредности 3.2 – 20%;
- класс вредности 3.3 и выше – 25%;

Основание повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- решение комиссии по охране труда Школы-интерната;
- результаты СОУТ.

Конкретные размеры доплат и их срок устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

4.21. При направлении Работников в служебные командировки, а также при командировании педагогических Работников на повышение квалификации или переподготовку за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Профком обязуется:

4.22. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

4.23. Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

Стороны совместно:

4.24. Разрабатывают Положение об оплате труда работников Школы-интерната, Положение о стимулирующих выплатах и иные локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Школе-интернате.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников Школы-интерната в процессе трудовой деятельности, права работников на безопасные условия труда, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.2. Обеспечивать работу Комиссии (доверенного лица) по охране труда и исполнять законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение

1-х суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

5.2.1. Создавать уполномоченному по охране труда (члену Комиссии по охране труда) необходимые для работы условия.

5.2.2. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение по охране труда, медицинских осмотров работников и др.

5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на обучение, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством РФ.

Стараться выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определяется Соглашением по охране труда.

5.4. При приёме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для работников.

5.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

5.5.1. Осуществлять контроль содержания и технического состояния зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Школы-интерната.

5.5.2. Обеспечивать необходимый пропускной режим. Выдача Работникам пропусков производится за счёт средств Школы-интерната.

5.5.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.5.4. Корректировать график рабочего времени согласно СанПиН.

5.5.5. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.6. Организовывать проведение замеров освещенности, воздухообмена, сопротивления защитного контура заземления, сопротивления изоляции проводов, воздействия химического фактора и т.д.

5.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место совместно и по согласованию с Профкомом.

5.8.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности.

5.8.2. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Школы-интерната в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Школе-интернате и во время образовательного процесса;
- инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- обучение по электробезопасности специалистов;
- обучение работников по пожарной безопасности.

5.8.3. Обеспечивать работников, в соответствии с характером, видами работ и профессиями, нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного), другими материалами.

5.9. Создать систему управления охраной труда.

5.10. Проводить за счёт средств работодателя обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с ТК Российской Федерации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

5.10.1. Отстранить работников от работы, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования в установленном законодательством порядке.

5.11. Обеспечивать наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей Профкома и вести их учёт в соответствии с законодательством Российской Федерации (ТК РФ).

5.12.1. Сообщать о несчастном случае своевременно (в течение суток) соответствующим должностным органам.

5.12.2. Рассматривать с участием представителем Профсоюзной организации результаты расследования несчастных случаев в Школе-интернате для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на рабочем месте.

5.12.3. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности.

Если при расследовании несчастного случая с работником Комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению несчастного случая или увеличению вреда, причинённого его здоровью, то с учётом заключения Профсоюзного комитета комиссия определяет степень вины работника в процентах.

5.13. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

Профком обязуется:

5.14. Организовать участие сотрудников Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Школе-интернате.

5.14.1. Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

5.14.2. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в

особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.14.3. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.14.4. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Школы-интерната.

Работодатель совместно с Профкомом:

5.15. Обязуются на период действия Коллективного договора ежегодно (не позднее 15 февраля) заключать Соглашение по охране труда.

5.15.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

5.15.2. Организуют и обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

5.15.3. Организуют совместно с Работодателем прохождение всеми Работниками Школы-интерната обязательных вакцинаций и флюорографии в сроки, установленные приказом директора.

5.15.4. Осуществляют профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Законодательством РФ.

5.15.5. Проводят разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Школы-интерната.

5.15.6. Создают уголок по охране труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.12.2021г. № 894 в целях распространения правовых знаний и проведения профилактической работы, оснастить его техническими устройствами и наглядными пособиями по охране труда.

Работники обязуются:

5.16. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Школы-интерната.

5.16.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.16.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

5.16.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.16.4. Информировать своевременно Работодателя, уполномоченного по охране труда, Профком о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.16.5. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя Школы-интерната о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе-интернате, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.16.6. Выполнять иные обязанности в процессе трудовой деятельности в соответствии с законодательством РФ.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ.

Первоочередными задачами по развитию социальной сферы и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- внедрение и развитие эффективных трудовых контрактов;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;

- вовлечение персонала и обучаемых в занятия физической культурой и спортом, приобщение к здоровому образу жизни;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм).

Работодатель обязуется:

6.1. Оказывать материальную помощь Работникам, в случаях, предусмотренных действующим Положением об оплате труда.

6.2. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов первичной профсоюзной организации Школы-интерната Работодатель предоставляет возможность бесплатного пользования спортивными сооружениями Школы-интерната (спортивный зал и др.) для физкультурно-оздоровительных занятий Работников. Посещение вышеуказанных объектов осуществляется в соответствии с установленными Правилами их посещения.

6.3. Выделять автотранспорт для организации коллективных поездок (спортивные мероприятия, коллективные экскурсии, доставка ветеранов к месту проведения мероприятий и т.д.).

6.4. Работодатель вправе поощрять Работников Школы-интерната в связи с юбилейными датами, в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

6.5. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.6. Работодатель может оказывать по согласованию с Профкомом и на основании Положения о порядке, условиях и размере выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Обнинская школа-интернат «Надежда» материальную помощь нуждающимся в рамках ФОТ.

Профком обязуется:

6.7. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и их семей.

6.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.

6.9. Выделять из своего годового бюджета средства:

- на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- на материальную помощь членам профсоюза;
- на осуществление программы поддержки ветеранов.

6.10. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных работников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных работников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

6.11. Информировать трудовой коллектив по вопросам социальной защиты.

6.12. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

Стороны совместно:

6.13. Принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников.

6.15. В случае необходимости оперативного решения вопросов, возникающих, в ходе выполнения условий настоящего Коллективного договора и контроля стороны могут создать комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (Профкома) определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством РФ, Отраслевым соглашением и др., Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, Уставом Школы-интерната, настоящим Коллективным договором.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников – независимо от членства в Профсоюзе. Председатель Профкома представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Школы-интерната.

7.3. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и др.

7.4. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает соответствующие локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников.

7.5. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

- установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);

- введения, замены и пересмотра норм труда (в т.ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 162 ТК РФ); привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ); установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление графиков сменности и введение суммированного учета рабочего времени;
- утверждение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

7.6. Работодатель безвозмездно:

- предоставляет Профкому помещение;
- предоставляет Профкому оргтехнику, средства связи (номер телефона), а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома (ч. 2 ст. 377 ТК РФ);

- выделяет Профсоюзному комитету Профсоюзной организации кабинет для проведения мероприятий Профсоюзной организации;
- выделяет безвозмездно Профсоюзному комитету Профсоюзной организации автотранспорт для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

7.7. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет ППО членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников-членов Профсоюза не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

7.8. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профсоюзных профсоюзных органов – соответствующего профсоюзного органа.

7.9. Работодатель учитывает председателю и заместителю председателя Профкома, не освобожденным от основной работы, данный вид деятельности при оценке работы в рамках стимулирующих выплат, установленных в Школе-интернате.

7.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Школы-интерната и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, при разработке локальных актов Школы-интерната.

7.11. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учёбы, но не более чем на 6 часов в месяц. Количество часов освобождения от работы (профсоюзные часы) устанавливается дифференцированно в соответствии с планом работы Профкома сотрудников, и согласовывается с председателем Профкома и Руководителем Школы-интерната.

7.12. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Школы-интерната и другую необходимую информацию.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

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

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

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

8.4. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

8.5. Участвовать в формировании в Школе-интернате системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных актов Школы-интерната, содержащих нормы трудового права.

8.6. Содействовать поддержанию нормальной рабочей обстановки в коллективе и предотвращению возникновения коллективных трудовых споров при условии выполнения

Коллективного договора.

8.7. Принимать участие в аттестации работников Школы-интерната на соответствие занимаемой должности.

8.8. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.9. Содействовать оздоровлению работников Школы-интерната.

8.10. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников Школы-интерната.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Школы-интерната.

8.12. В соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о социальной защите населения, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы-интерната и настоящим Коллективным договором Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза, а при специальном полномочии права и интересы иных Работников Школы-интерната;
- принимать меры по защите персональных данных Работников;
- представлять интересы Работников в коллективных переговорах с Работодателем, а также при разрешении индивидуальных (в КТС или суде) и коллективных трудовых споров;
- осуществлять общественный контроль правильности предоставления отпусков Работникам Школы-интерната;
- оказывать материальную помощь Работникам в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- совместно с Работодателем вносить предложения по улучшению условий труда и социально-бытового обеспечения Работников.

8.13. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала Работников до 30 лет (далее – молодой работник), путём расширения их возможностей для эффективной самореализации, Стороны пришли к соглашению осуществлять меры поддержки молодых работников.

Профсоюзная организация:

- ходатайствует перед работодателем о закреплении наставника – куратора за молодым работником в первый год его работы у Работодателя;
- способствует созданию условий для повышения квалификации молодых работников;
- создаёт условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путём реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;
- ходатайствует о направлении молодых работников – членов Профсоюза на профессиональное обучение;
- содействует самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;
- совместно с работодателем осуществляет мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности преподавательского состава;
- вправе развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики Профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодежью.

8.14. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключается Сторонами на срок три года.

До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы-интерната, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы-интерната.

9.3. При реорганизации Школы-интерната в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

9.4. При ликвидации Школы-интерната Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Советом Школы-интерната и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, противоречащим условиям Коллективного договора, Комиссия по подготовке, заключению Коллективного договора вносит соответствующие изменения и/или дополнения в текст Коллективного договора без созыва Общего собрания Школы-интерната.

9.6. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, Работники вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации с участием Профкома в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.7. После утверждения Коллективного договора он является документом, обязательным для исполнения всеми Работниками Школы-интерната.

9.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора:

9.9.1 Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата труда.
5. Охрана труда и здоровья.
6. Социальная защита Работников, гарантии, льготы.
7. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации
8. Обязательства первичной профсоюзной организации.
9. Заключительные положения.

9.9.2. Приложения к настоящему договору:

Приложение 1. Соглашение по охране труда (подлежит ежегодной корректировке).

Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительных льгот и компенсаций.

Приложение 3. Перечень должностей работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Приложение 4. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и которым может предоставляться дополнительный отпуск.

Приложение 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение 6. О действии квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников при выполнении ими педагогической работы.

Приложение 7. Список должностей работников, которым обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № _____ заседания
профсоюзного комитета от «___» _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсенко
«___» _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
«___» _____ 20__ г.
М. П.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2022 г.

Работодатель и профком ГКОУКО «Обнинская школа-интернат «Надежда» заключили настоящее СОГЛАШЕНИЕ в том, что администрация обязуется выполнить в течение 2022 года следующие мероприятия, направленные на улучшение условий и охрану труда сотрудников:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Организационные мероприятия										
1.1.	Разработка нпа, регламентирующих работу по ОТ	усл.ед.	1	бесплатно	февраль	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
1.2.	Приведение в соответствие	усл.ед.	1	бесплатно	февраль	И.А.Рыжова, спец.по ОТ;	72	62	-	-

	инструкций по охране труда					Л.П.Овсеенко, предс.проф.ком.				
1.3	Организация и проведение СОУТ на рабочих местах	раб. место	37	40 000,00	июль	И.А.Рыжова, спец.по ОТ; Н.Ю.Черешнева, документовед	37	31	-	-
1.4	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы	чел.	76	бесплатно	август	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
1.5	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	76	40 000,00	ноябрь	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
1.6	Организация и проведение производственного контроля	усл.ед.	1	бесплатно	август, январь	И.А.Рыжова, спец.по ОТ; Л.П.Овсеенко, предс.проф.ком.	72	62	-	-
1.7	Поддержание уголка по ОТ в актуальном состоянии	усл.ед.	1	5 000,00	в течение года	И.А.Рыжова, спец.по ОТ; А.В.Фенина, уполномоченный по ОТ	72	62	-	-
II. Технические мероприятия: Проведение мероприятий по приведению объектов в соответствие с действующими нормами в целях обеспечения их безопасной эксплуатации и выполнение санитарно-гигиенических требований										
2.1.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода соответствии с	усл.ед.	1	10 000,00	в течение года	А.П.Петренко, раб.по зданию	72	62	-	-

	действующими нормами									
2.2.	Обеспечение наличия пескосмеси в зимний период	усл.ед.	1	10 000,00	октябрь-март	И.А.Рыжова, спец.по ОТ;	72	62	-	-
2.3.	Ремонт учебных помещений	каб.	10	1 500 000,00	июнь-август	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
2.4.	Ремонт систем отопления	усл.ед	1	200 000,00	июнь-август	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
2.5.	Обустройство прачечной (в случае оказания благотвор. помощи)	каб	1	1 000 000,00	июнь-август	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
III.Лечебно-профилактические и санаторно-бытовые мероприятия										
3.1.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров	чел	76	180 000,00	август	И.А.Рыжова, спец.по ОТ	72	62	-	-
3.2.	Проведение профилактических прививок от гриппа	чел	76	бесплатно	октябрь-ноябрь	Е.Д.Иконникова, врач	72	62	-	-
3.3.	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи, регулярное пополнение аптек необходимыми медикаментами	шт	6	3 000,00	постоянно	Е.Д.Иконникова, врач	72	62	-	-
3.4.	Информирование работников о возможности льготного лечения и (или) отдыха	усл	1	бесплатно	постоянно	Л.П.Овсеенко, предс.проф.ком.	72	62	-	-
IV.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
4.1.	Обеспечение работников	усл	1	50 000,00	согласно графику выдачи	И.А.Рыжова, спец.по ОТ;	72	62	-	-

	специальной одеждой, обувью и др. СИЗ					Н.П.Мовчанова, зав.складом				
4.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	усл	1	20 000,00	согласно графику выдачи	И.А.Рыжова, спец.по ОТ Н.П.Мовчанова, зав.складом	72	62	-	-
4.3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, сушка, проведение ремонта и замена СИЗ).	усл	1	10 000,00	согласно графику выдачи	И.А.Рыжова, спец.по ОТ Д.И.Кислова, кастелянша	72	62	-	-
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта										
5.1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	шт	3	30 000,00	сентябрь-июнь	А.В.Фенина, уполномоченный по ОТ; С.О.Демянчук, уч. физкультуры				
5.2.	Предоставление тренажерного зала и спортивного инвентаря для занятий во внеурочное время	усл	1	бесплатно	постоянно	С.О.Демянчук, уч. физкультуры				

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № ____ заседания
профсоюзного комитета от « ____ » _____ 20 ____ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсеенко
« ____ » _____ 20 ____ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
« ____ » _____ 20 ____ г.
М. П.

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными
условиями труда, для предоставления им дополнительных льгот и компенсаций**

п/п	Наименование профессий и должностей	Основания	Итоговый класс условий труда	Вредный фактор	Предоставление дополнительных льгот и компенсаций	
					Компенсационные выплаты	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1	Уборщик служебных помещений	СОУТ Карта № 22-022/22 от 03.06.22г.	3.2	тяжесть трудового процесса	20% должностного оклада	7 календарных дней (ст.117 ТК РФ)
2	Заведующий складом	СОУТ Карта № 7 от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-
3	Врач	СОУТ Карта № 6 от 29.04.2019г.	3.2	биологический фактор	20% должностного оклада	12 календарных дней (ст.117 ТК РФ)
4	Медицинская сестра	СОУТ Карта № 8 от 29.04.2019г.	3.2	биологический фактор	20% должностного оклада	12 календарных дней (ст.117 ТК РФ)
5	Младший воспитатель	СОУТ Карта № 9А от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-
6	Дворник	СОУТ Карта № 11 от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-
7	Машинист по стирке белья	СОУТ Карта № 12 от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-
8	Кастелянша	СОУТ Карта № 13 от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-

9	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	СОУТ Карта № 14А от 29.04.2019г.	3.1	тяжесть трудового процесса	15% должностного оклада	-
---	---	----------------------------------	-----	----------------------------	-------------------------	---

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Дополнительный отпуск суммируется с основным отпуском. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается.

Учено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № ____ заседания
профсоюзного комитета от « ____ » _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсеенко
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

**Перечень должностей работников,
которым устанавливается суммированный учет рабочего времени**

п/п	Наименование должности, специальности
1.	Младший воспитатель

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № ____ заседания
профсоюзного комитета от «__» _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсеенко
«__» _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
«__» _____ 20__ г.
М. П.

Перечень
должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день
и которым может предоставляться дополнительный отпуск

п/п	Наименование должности, специальности	Количество предоставляемых дней
1.	Заместитель директора по АХР	12 календарных дней
2.	Ведущий экономист	12 календарных дней
3.	Экономист	7 календарных дней
4.	Документовед	7 календарных дней
5.	Водитель автомобиля	7 календарных дней
6.	Председатель профсоюзного комитета	3 календарных дня
7.	Специалист по закупкам	7 календарных дней

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № _____ заседания
профсоюзного комитета от «__» _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсенко
«__» _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
«__» _____ 20__ г.
М. П.

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами*

№ п/п	Должность, профессия	Средства защиты и средства гигиены	количество	периодичность	Основание
1	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (хлопчатобумажный или из смесовых тканей) -Перчатки с точечным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Сигнальный жилет	1 шт. 12 пар 1 пара 1 шт.	1 раз в год 1 раз в год до износа до износа	Приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 N 357н (ред. от 20.02.2014)
2	Врач, медицинская сестра	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Колпак или косынка хлопчатобумажная -Тапочки (или сабо) кожаные	2 шт 2 шт 1 пара	на 2 года на 2 года на 2 года	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н
3	Дворник	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

		<p>воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>-Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом</p> <p>-Головной убор утепленный на 2 года</p> <p>-Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>- Средство для защиты кожи от неблагоприятных воздействий окружающей среды</p>	<p>1 пара</p> <p>1 шт</p> <p>2 пары</p> <p>100мл</p>	<p>1 раз в год</p> <p>на 2 года</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в месяц с ноября по март включит.</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н</p>
4	Заведующий складом	<p>-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>-Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н</p>
5	Заместитель директора по АХР	<p>-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>-Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p>
6	Кастелянша	<p>-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>-Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н</p>
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 компл</p>	<p>1 раз в год</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p>

		-Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Средства гидрофобного действия или Комбинированного действия	1 шт 6 пар 1 пара 100мл	до износа 1 раз в год до износа 1 раз в месяц	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Щиток защитный лицевой или -Очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар 1 1 1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год до износа до износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
9	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 -Средства гидрофобного действия или Комбинированного действия	1 шт. 6 пар 12 пар 100мл	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в месяц	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н
10	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат из хлопка или смесовых тканей	1 шт	до износа	Постановление Минтруда России от 16.12.1997 N 63 (ред. от 05.05.2012)
11	Помощник воспитателя	Халат из хлопка или смесовых тканей	1 шт	1 раз в год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

Примечание: Работодатель за счет своих средств обеспечивает хранение, стирку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

* Обязательно внесение в личную карточку учета выдачи СИЗ

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № ____ заседания
профсоюзного комитета от «__» _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсенко
«__» _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
«__» _____ 20__ г.
М. П.

О действии квалификационной категории*, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников при выполнении ими педагогической работы

Установленная квалификационная категория сохраняется в случае:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой <u>выполняется работа</u>); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог <u>дополнительного образования</u> , педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ <u>безопасности жизнедеятельности</u>	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем

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

* На основании Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Подлежит изменению в случае вступления в силу нового.

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № _____ заседания
профсоюзного комитета от « ____ » _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсеенко
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

Список

**должностей работников, для которых обязательны предварительные и
периодические медицинские осмотры (обследования)**

1. Все сотрудники ГКОУКО «Обнинская школа-интернат «Надежда» проходят обязательный периодический медицинский осмотр 1 раз в год до начала нового учебного года за счет Работодателя. (Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских 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»)

Учтено мнение:

Профсоюзного комитета
протокол № _____ заседания
профсоюзного комитета от « ____ » _____ 20__ г.
Председатель ПК _____ Л.П. Овсенко
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ О.М. Ветитнев
« ____ » _____ 20__ г.
М. П.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение
смывающими и (или) обезвреживающими средствами***

1. Учитель, работающий не менее чем на 1 ставку, имеющий классное руководство и закрепленное за ним помещение.
2. Воспитатель, имеющий закрепленное за ним помещение.
3. Уборщик служебных помещений.
4. Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений.
5. Дворник.
6. Машинист по стирке белья.

**НОРМЫ ВЫДАЧИ СОТРУДНИКАМ МОЮЩИХ СРЕДСТВ, МАТЕРИАЛОВ,
для соблюдения личной санитарной гигиены**

№ п/п	Должность, профессия	Средства защиты и средства гигиены	Количество	Периодичность	Основание
1	Учитель	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом
2	Воспитатель	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом
3	Уборщик служебных помещений	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом
4	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом

5	Дворник	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом
6	Машинист по стирке белья	-Мыло туалетное или Мыло жидкое -Полотенце вафельное для рук сменное	100 гр 200мл 1шт.	1 раз в месяц 1 раз в 10 дней	соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом

Примечание:

1. Смыывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.**

2. Выдача работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

3. При выдаче смыывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения***.

4. Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла

или дозаторов с жидким смыывающим веществом для всех сотрудников Школы-интерната.****

*Выдача производится по Ведомости выдачи, занесение в личную карточку СИЗ не требуется

** п.6. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н

*** Подпись о получении в Ведомости выдачи является подтверждением ознакомления с правилами пользования

****п.20 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

39 (тридцать девять) листов
цифрами прописью

Должность Директор

Подпись [Подпись] Ю. В. Ветчинина

« 17 » июня 2004 г. М. П.

