

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Хор-Тагнинская средняя общеобразовательная школа

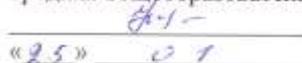

А.В. Почтальон
2022 года

МП



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Хор-Тагнинская средняя общеобразовательная школа


А.А. Ненаикова
«25» 01 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Хор-Тагнинская средняя общеобразовательная школа

Принят на общем собрании членов трудового коллектива
МБОУ Хор-Тагнинская
средняя общеобразовательная школа
Протокол № 1 от «25» 01 2022 года

Консультант по охране труда
администрации
МО «Заларинский район»



С.Ф. Земляничкин

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в администрации МО «Заларинский район»
№ 122 от «31» января 2022 г.

В данном коллективном договоре определены основные положения, регулирующие социально-трудовые отношения в организации между работниками, работодателями, их представителями.

1. Общие положения
2. Регулирование трудовых отношений
3. Рабочее время и время отдыха
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников
5. Оплата труда
6. Развитие персонала
7. Улучшение условий и охраны труда работников
8. Социальные льготы и гарантии
9. Разрешение трудовых споров
10. Гарантии деятельности представителей работников
11. Контроль за выполнением коллективного договора
12. Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Хор-Тагнинская средняя общеобразовательная школа, в лице председателя профсоюзной организации Ненаховой Анны Анатольевны и директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Хор-Тагнинская средняя общеобразовательная школа (далее - Учреждение) Почтальон Андрея Владимировича, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Учреждения.

2. Предмет коллективного договора

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем.

3. Срок и сфера действия коллективного договора

В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия коллективного договора не может превышать трех лет, коллективный договор вступает в силу с «01» февраля 2022 года и действует до «01» февраля 2025 года. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

4. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным

договором, локальными нормативными актами Хор-Тагнинской средней общеобразовательной школы и трудовыми договорами.

Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре .

Прием на работу осуществляется на основании письменного заявления поступающего на работу и оформляется приказом директора Учреждения. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2. В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ с работником Учреждения может быть заключен срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;

на время исполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временно-го характера;

с лицами избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3. Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются статьей 77 Трудового кодекса РФ:

соглашение сторон;

истечение срока трудового договора , за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации:

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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

- статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

- ликвидации организации;

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

з) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей;

и) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Учет рабочего времени ведется на основании табеля рабочего времени, ежемесячно, специалистом по кадрам Учреждения.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Трудовой распорядок устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка содержат порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон. Правила оформляются приложением к коллективному договору.

В соответствии со статьей 91, статьей 333 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет:

Для педагогических работников – не более 36 часов в неделю, согласно тарификации часов утверждаемой работодателем ежегодно, на начало учебного года.

Для остальных работников Учреждения (технический персонал) – не более 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

В соответствии со статьей 100 ТК РФ продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

В соответствии со статьей 101 ТК РФ для работников Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем: директор.

В соответствии со статьей 119 ТК РФ установить работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 (три) календарных дней.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (осуществление образовательного процесса) работникам Учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (удлиненная перемена для обучающихся, а также работников Учреждения для осуществления приема пищи).

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4, 5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Рабочий день работников непосредственно перед наступлением праздничного дня сокращается на один час.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников не может быть менее 28 календарных дней:

Для педагогических работников: основной ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для технического персонала: основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней. Для должностей повар и машинист (кочегар) котельной устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней за работу во вредных и опасных условиях труда.

В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1, 2, 3 групп устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения 6 (шести) месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется следующей категории работников:

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

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

В обязательном порядке указанный отпуск предоставляется следующей категории работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется: работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в удобное для него время. Также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Также работодатель обязан предоставить работнику, из числа педагогических работников Учреждения, по письменному заявлению длительный отпуск сроком до одного года, при условии непрерывной педагогической работы не менее 10 лет.

Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

1. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в виде письменного уведомления либо письменное уведомление об отсутствии работы (вакантной должности).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2. Дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников:

В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе имеет следующая категория работников:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Не допускается расторжение трудового договора со следующей категорией работников (за исключением случаев ликвидации Учреждения):

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

В соответствии со статьей 178 ТК РФ увольняемому работнику в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;

- призывом работника на военную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

На основании статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 (два месяца), с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник обязан предоставить в Учреждение больничный лист, подтверждающего временную нетрудоспособность работника по причине того или иного заболевания с указанием периода болезни и даты выхода работника на работу.

Раздел 5. Оплата труда

В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда** установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации

МРОТ не включает в себя районные коэффициенты и районные надбавки

Не допускается включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, зарплата внутренних совместителей, доплата за совмещение должностей.

О составных частях заработной платы работник извещается в письменной форме в форме расчетного листка.

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, 10 число каждого месяца выплата заработной платы, 25 число каждого месяца выплата аванса.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) или пунктами 1,2 или 4 части 1 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

Решение об удержании из заработной платы работника работодатель должен принять не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

Счетной ошибки;

Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, по исполнительным документам выданным в соответствии с решением суда, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, -50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от ква-

лификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В Учреждении действует система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки, на основании утвержденного Положения об оплате труда работников Учреждения, отличной от Единой тарифной сетки директором образовательного учреждения, включающей в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка) работников: за I категорию – 30% от минимального оклада (ставки), за высшую категорию – 50% от минимального оклада (ставки),

При наличии высшего образования:

- 5% (от 3 лет до 10 лет работы),
- 8% (от 10 лет до 15 лет работы),
- 12% (от 15 лет до 20 лет работы),
- 16% (от 20 лет до 30 лет работы),
- 20% (свыше 30 лет работы);

При наличии среднего профессионального образования:

- 3% (от 3 лет до 10 лет работы),
- 6% (от 10 лет до 15 лет работы),
- 10% (от 15 лет до 20 лет работы),
- 14% (от 20 лет до 30 лет работы),
- 18% (свыше 30 лет работы);

- размеры выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении МО «Заларинский район» отличной от Единой тарифной сетки (утвержденное 20 сентября 2018 года за № 482).

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата работников Учреждения утверждается в штатном расписании директором Учреждения.

1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- минимальный оклад (ставку);
- повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;
- дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание (при наличии). При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются;
- районный коэффициент в размере 30% за работу в особых климатических условиях;
- районная надбавка за работу в южных районах Иркутской области в размере 0-30%;
- выплаты стимулирующего характера (ежемесячные премии, поквартальные, а также премии по итогам года). За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

2. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3. Условия премирования работников Учреждения.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий) в организациях, финансируемых из бюджета, устанавливаются органом государственной власти соответствующего уровня.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работников Учреждения установлен Положением об оплате труда работников Учреждения, отличной от Единой тарифной сетки. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел 6. Развитие персонала

1. В соответствии со статьей 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В соответствии со статьей 196 ТК РФ формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Предоставление гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением.

3. Гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением, установлены статьями 173-177, 197 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

Прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней,

Подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней,

Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней,

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим работу с учебой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

При поступлении работника самостоятельно или направленным работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

Прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

Подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

Сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем работникам в следующих случаях:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

Для прохождения промежуточной аттестации, работникам совмещающим учебу с работой – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Также один раз в учебном году работодатель оплачивает работникам обучающимся по заочной форме обучения проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Работникам, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предоставляемым работникам в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников

Правовой основой регулирования вопросов улучшения условий и охраны труда является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Обязанность работодателя:

1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, от фонда оплаты труда. Выделение денежных средств на мероприятия по охране труда.
2. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
3. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ).
4. Организация и проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный и периодический медицинский осмотр.
5. Установление единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.
6. Введение обязательного, за счет средств Учреждения, медицинского страхования работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
7. Обеспечение условий и охрана труда женщин и молодежи.
8. Организация контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.
9. Рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
10. Создание комитета (комиссии) по охране труда.
11. Разработать и принять Положение о системе управления охраной труда в организации.
12. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности работодателя по улучшению условий охраны труда:

- 12.1. осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- 12.2. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет (уголок) по охране труда.
- 12.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 12.4. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 12.5. проводить за счет средств работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры работников с сохранением средней заработной платы ;
- 12.6. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.
- 12.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место;
- 12.8. на работах с вредными условиями труда работникам выдавать бесплатное молоко, возможна замена молока денежной компенсацией;
- 12.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;
- 12.10. работодатель обязан вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к возникновению микротравм работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя;
- 12.11. перечень мероприятий по охране труда (приложение № 1);
- 12.12. утвердить перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год (приложение № 2);
- 12.13. утвердить список работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление молока или других равноценных пищевых продуктов или заменить с согласия работника денежной компенсацией (приложение № 3);
- 12.14. составить список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (их периодичность прохождения) (Приложение № 4).
- 12.15. Провести идентификацию опасностей и уровней профессиональных рисков, разработать процедуру управления профессиональными рисками.
- 12.16. При введении новых законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, произвести пересмотр инструкций по охране труда для работников и программ обучения по охране труда для работников.
13. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации работники обязуются:

13.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

13.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

13.3. проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

13.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

13.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

14. С 1 марта 2022 года в целях предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний вести учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

1. Обеспечение педагогических работников бесплатным использованием библиотечными фондами.

2. Оказание материальной помощи работникам Учреждения в случае: выхода работника на трудовую пенсию по старости, смерти близкого родственника, при причинении работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, в случае болезни работника, при наступлении юбилейной даты и по другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи.

3. Предоставление основного ежегодного отпуска в соответствии с графиком отпусков, для педагогических работников – предоставление удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4. Предоставление длительного (до одного года) отпуска без сохранения заработной платы педагогическим работникам, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, на основании письменного заявления работника.

5. Получение педагогическими работниками досрочной пенсии по старости в соответствии с федеральным законом «О трудовых пенсиях в РФ» при стаже педагогической работы 25 лет, и иные меры социальной поддержки, предоставляемые педагогическим работникам в соответствии с законом Иркутской области от 17 декабря 2008г. № 113-оз « О мерах социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения для отдельных категорий педагогических ра-

ботников в Иркутской области», а также Законом Российской Федерации «Об образовании».

6. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

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

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

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

7. В соответствии со статьей 170 Трудового кодекса РФ работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере определенном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

8. В соответствии с положениями статьи 116 ТК РФ, работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с целью прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19). Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

В соответствии со ст.384 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам образуется в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором Учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса Российской Федерации работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь с письменного заявления работника о рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение

одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае, если спор не рассмотрен комиссией в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Раздел 10. Гарантии деятельности представителей работников

Гарантии деятельности выборного профсоюзного органа работников предусмотрены в ст.ст. 370-377 Трудового кодекса РФ. Гарантии для представителей работников, избранных на общем собрании, участвующих в коллективных переговорах предусмотрены ст. 39 Трудового кодекса РФ.

При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя, последний обязан в письменной форме уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации для получения письменного мотивированного мнения профсоюзного органа.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении соответствующего контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходи-

мую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соответствии со статьями 54 и 55 Трудового кодекса РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 12. Заключительные положения

1. В соответствии со ст. 49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективный договор. Изменения или дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон.

2. Стороны обязаны довести текст коллективного договора до всех работников.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового договора.
2. Приложение № 1.
3. Приложение № 2.
4. Приложение № 3.
5. Приложение № 4.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / А.А. Ненахова/

« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Хор-Тагнинская СОШ

_____ А.В. Почтальон

« ____ » _____ 20__ г.

Перечень мероприятий по охране труда.

Администрация и председатель ПК МБОУ Хор-Тагнинская СОШ заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2022 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБОУ

Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз
Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	Завхоз
Регулярное пополнение аптечек скорой помощи	1 раз в квартал	Медицинская сестра
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	По мере необходимости	Медицинская сестра
Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Октябрь	Завхоз
Ремонт помещений (кабинетов)	Июнь - Август	Завхоз Директор Родительский комитет
Ремонт ограждения	Июнь - август	Завхоз
Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Июнь – Август	Директор, Завхоз родительский комитет
Частичное оснащение мебелью	В течение года	Директор, Завхоз родительский комитет
Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	Завхоз
Контроль за состоянием системы тепло водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Завхоз

Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Директор, Завхоз инженер по охране труда
Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Завхоз

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

/А.А. Ненахова/

« ____ » _____ 20 ____ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Хор-Тагнинская СОШ

А.В. Почтальон

« ____ » _____ 20 ____ г.

Перечень профессий
для выдачи первичных и индивидуальных
средств защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
9	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
12	Учитель химии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
13	Учитель физики, информатики	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ /А.А. Ненахова/

« ____ » _____ 20____ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Хор-Тагнинская СОШ

_____ А.В. Почтальон

« ____ » _____ 20____ г.

Список работников,
занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда

Наименование профессии	Замена пищевых продуктов	Дополнительный оплачиваемый отпуск
Повар	Денежная компенсация	3дня
Машинист (кочегар) котельной	Денежная компенсация	3дня

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

/А.А. Ненахова/

« ____ » _____ 20____ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Хор-Тагнинская СОШ

А.В. Почтальон

« ____ » _____ 20____ г.

Список работников,
проходящих периодические медосмотры

Должность	Сколько раз в год
Директор	1
Завхоз	1
Заместители УВР, ВР	1
Педагоги	1
Сторож, машинист (кочегар) котельной	1
Повар	1
Кладовщик	1
Бухгалтер	1
Лаборант	1
Делопроизводитель	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений, подсобный рабочий	1
Уборщик служебных помещений	1
Водитель автобуса	1
Гардеробщик	1
Кухонный рабочий	1