

605/1 09.07.2020
Багажнинский район

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 17»
на 2020 – 2023 годы

прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

(Принят на регистрацию _____, регистрационный № _____)

Министерство социальной политики Нижегородской области РЕГИСТРИРОВАНО
Дата: 24.07.2020 г. № 17/20-РД с. Ясносельское
Министр
<i>А. М. Савинков</i>

1 ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	4
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
Раздел 4 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	13
Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	15
Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	16
Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18
Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	20
Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	21
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	
Раздел 10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ №17» Балахнинского района Нижегородской области, далее «Учреждение».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», требованиями действующего законодательства РФ.

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «Учреждения» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники «Учреждения» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации «Учреждения»;
- работодатель в лице его представителя – директора «Учреждения».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «Учреждения», в том числе на работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников «Учреждения» в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования «Учреждения», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представительным органом педагогических и иных работников (Общем собранием (конференцией) работников) или выборным органом первичной профсоюзной организацией.

1.14. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой заключить с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом «Учреждения», правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии с локальными нормативными актами, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки

педагогического работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.6. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

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

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной

организации в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

Предусматриваются критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года;

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификации, а также:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.13. Обеспечить работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время поиска работы не менее 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп.2 п.5 ст.47 Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации или получения дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к

месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Направлять работника для получения образования за счет работодателя, и заключать договор или соглашение об обучении, с условием об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принять меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (гибкими графиками работы, графиками сменности), согласованными с представительным органом педагогических и иных работников, с учетом режима деятельности образовательного учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего

персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. С целью эффективного использования рабочего времени с согласия сторон и письменного заявления работника допускается увеличение максимальной нагрузки на договоренное количество часов.

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

3.4. Для работников «Учреждения» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем воскресенье.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

3.5. Для работников учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем «Учреждения».

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой в новом учебном году в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же «Учреждении», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. При установлении учителям, для которых «Учреждение» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя «Учреждения», возможны только:

- по взаимному согласованию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки и связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.11. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после их окончания.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередными отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал «Учреждения» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного

согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

3.15. Привлечение работников «Учреждения» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка «Учреждения».

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также на работах, где по условиям работы предоставление перерыв для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, воспитателям структурного подразделения 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации работников «Учреждения» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.19. Стороны договорились о предоставлении работникам «Учреждения» дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае бракосочетания работника или его детей – 3 календарных дня;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

3.20. На основании статьи 185.1 ТК РФ 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

3.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.1 ТК РФ)

3.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работникам в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелое заболевание близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп.4 п.5 ст.47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.25. Работнику «Учреждения» предоставляется свободное от работы оплачиваемое время (отгул) в следующих случаях:

- за замещение временно отсутствующего работника;
- за привлечение работника к работе в выходной (нерабочий) для него день;
- за сверхурочную работу.

При этом время отдыха (отгула) работника исчисляется:

- в календарных днях, если время переработки (замещения) равняется времени нормальной продолжительности рабочего дня (смены) работника;
- в астрономических часах, если время переработки (замещения) составляет больше или меньше времени нормальной продолжительности рабочего дня (смены) работника.

3.25.1. Предоставление работнику свободного от работы времени отдыха (отгула) по указанному основанию возможно, если ему не производилась денежная компенсация времени переработки (замещения) соответствующей оплатой.

3.25.2. Предоставление работнику свободного от работы оплачиваемого времени отдыха (отгула) производится в периоды, согласованные с работодателем.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Оплата труда работников «Учреждения» производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Балахнинского муниципального района, Положением об оплате труда, штатным расписанием, планом финансово-хозяйственной деятельности, в пределах выделенных образовательной организации бюджетных ассигнований.

4.2. При разработке и утверждении в «Учреждении» показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с согласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации школы.

4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 4 и 18 числа путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.7. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, за ненормированный рабочий день. Размеры доплат определяются работодателем.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- в иных случаях, установленных законодательством.

4.9. Оплата труда в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив

об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденному приостановившему работу в связи задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.13. Работодатель обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование работников, увеличение размеров стимулирующих надбавок и доплат компенсационного характера, единовременные выплаты, оказание материальной помощи работникам.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- при предоставлении отпуска работникам, имеющим трёх и более детей (ст. 262.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ)
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Оказывать работникам материальную помощь при наступлении обстоятельств, требующих больших материальных затрат (рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства).

5.3 Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – 5000 рублей;
- смерти близкого родственника – 5000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – 5000 рублей;
- при рождении первого ребенка – до 3000 рублей;
- при рождении второго ребенка – до 5000 рублей;
- при рождении третьего и последующего ребенка – до 10000 рублей;
- при поступлении ребенка в первый класс – 3000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;
- к профессиональным праздникам – до 3000 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – 5000 рублей;
- к праздничным датам – до 3000 рублей;
- в связи с получением высшего педагогического образования на хозрасчётной основе – до 10000 рублей в семестр
- других исключительных случаях.

5.4. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.5. С учетом финансовых возможностей дети работников учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются новогодними подарками.

Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

5.6. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

5.7. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени устанавливается повышение оплаты труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

5.8. Работникам учреждения, выполняющим обязанности классных руководителей, обеспечивается:

- организационное стимулирование, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства;
- социальное стимулирование, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, создание условий для профессионального развития и роста;
- психологическое стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;
- моральное стимулирование педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны всех участников образовательного процесса.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, заключается соглашение по охране труда. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.8. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.9. Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.10. Расследование и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками выборного органа.

6.2. Каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим в «Учреждении», инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- предоставлять справки об отсутствии судимости.

6.3. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной

организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях, предусмотренных настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

7.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.4. Работодатель за счет доплат из базовой части фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (Ст. 377 ТК РФ).

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

7.6. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

7.7. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

7.8. Стороны договорились о том, что:

7.8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации, осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.8.3. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.8.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.8.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части с перерывом два и более часа и порядком компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 196 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации, принимает активное участие в обсуждении и выработке решений по важнейшим вопросам жизни учреждения.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации, обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

8.2.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.2.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района и города.

8.2.8. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.2.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

8.2.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам трудового коллектива в случаях длительной нетрудоспособности, тяжелого материального положения.

8.2.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в «Учреждении».

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в министерство социальной политики Нижегородской области для уведомительной регистрации.

9.2. Представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном ТК РФ.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
3. Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 17»

30 июня 2020 г.

_____ Е.А. Мартакова

М.П.

От работников:

Председатель совета трудового

коллектива МБОУ «СОШ № 17»

30 июня 2020 г.

_____ Е.А. Сорвачева

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

№ п/п	Наименование работ и профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи
1	Учитель и лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Нарукавники из полимерных материалов Респиратор Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический	1 на 1.5 года До износа До износа До износа До износа До износа Дежурные
2	Лаборант кабинета физики	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический	1 на 1.5 года До износа До износа До износа Дежурные Дежурный
3	Заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Защитный костюм Респиратор	1 на 1,5 года До износа До износа
4	Учитель биологии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1.5 года До износа До износа До износа
5	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Очки защитные	1 на 1,5 года До износа

6	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа 12 пар в год По необходимости
7	Повар	Респиратор Костюм для защиты от производственных загрязнений Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	До износа 2 на 1,5 года
8	Кухонный работник-мойщик посуды	Костюм для защиты от производственных загрязнений Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от производственных загрязнений Халат Перчатки из полимерных материалов Перчатки резиновые	До износа 1 на 1,5 года До износа 12 пар в год По необходимости
10	Воспитатель Младший воспитатель	Светлый халат Халат светлый	1 на 1,5 года

		Фартук Колпак или косынка для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Специальный (темный) халат для уборки помещений	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года
11	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1,5 года 6 пар
12	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1,5 года
13	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 6 пар в год 1 на 2,5 года 1 пара на 3 год 1 пара на 2 год

14	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно- лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 на 1,5 года Дежурные
----	--------	---	-------------------------------

**Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение
смывающих и обезвреживающих средств.**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями:	
	Лаборант кабинета физики	Мыло туалетное 200 г
	Лаборант кабинета химии	Мыло туалетное 200 г
	Учитель физики	Мыло туалетное 200 г
	Учитель химии	Мыло туалетное 200 г
	Учитель биологии	Мыло туалетное 200 г
	Учитель технологии	Мыло туалетное 200 г
2	Работы, связанные с химическими веществами:	
	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия, 100мл
3	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное 200 г
4	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное 200 г
5	Библиотекарь	Мыло туалетное 200 г
6	Дворник	Мыло туалетное 200 г
7	Гардеробщик	Мыло туалетное 200 г
8	Водитель	Мыло туалетное 300 г или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

В пунктах общественного питания, медицинском кабинете и туалетных комнатах мыло выкладывается у раковин-моек независимо от его выдачи работникам.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4% тарифной ставки (оклада).
2. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

заместителю директора учреждения	3 календарных дня
завхозу	3 календарных дня
библиотекарю	3 календарных дня
водителю	3 календарных дня