

От работодателя:
Директор МБОУ « СОШ № 1»



И.В. Славинская
21 марта 2016 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 1»



О.Г. Попова
21 марта 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
на 2016 – 2019 годы

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован _____ в отделе по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер 94
« 24 » апреля 20 16 года
Подписано _____
Подпись _____
_____ / Е. Е. Славинская

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - коллективный договор) заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее по тексту - Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в Учреждении.

1.2. Настоящий коллективный договор Учреждения заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор устанавливает для работников Учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор основывается на действующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями на 29.12.2015 года), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 31.01.2016 года) и других нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работники Учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Поповой Ольги Григорьевны (далее по тексту - председатель ППО);

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» в лице его представителя - директора Учреждения Славинской Ираиды Викторовны (далее по тексту - работодатель).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. На работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет (далее - Профком) и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.8. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае, установленном статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 03.04.2016 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, работодатель при принятии согласовывает с Профкомом.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Учреждения, Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух идентичных экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со статьёй 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331, 351.1 ТК РФ).

2.6. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Профкомом.

2.10.1. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.10.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп продлённого дня.

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

2.10.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия самого работника.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники Учреждения обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Изменение условий трудового договора допускается, как правило, только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, либо по инициативе руководителя в связи с

изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работ по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74, 162 ТК РФ).

2.12.1.Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, как по основному месту работы, так и в других организациях. В том числе по аналогичной должности, специальности.

2.12.2.О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

2.12.3.Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую должность), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.11.Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки (повышения квалификации) и переподготовки кадров Учреждения.

3.2.Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки (повышения квалификации), переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать повышение квалификации работников Учреждения, для педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2.В случае направления работника Учреждения для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник Учреждения направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (глава 26 ТК РФ).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке.

4. Высвобождение работников

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производить по согласованию с Профкомом, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: работники предпенсионного возраста (до наступления пенсионного возраста которых осталось не более чем 2 года), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и вводимых на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников Учреждения, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя производится по согласованию с Профкомом Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком и Уставом Учреждения, утверждаемыми в установленном порядке.

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

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин Учреждения, работающих в условиях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определённых действующим законодательством Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), объёмов реальной учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения;

5.3.2. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днём - воскресенье.

5.3.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников Учреждения устанавливаются в случаях, установленных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

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

В Учреждении на отдельные категории работников (сторожа), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник Учреждения вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профкомом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 5 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

5.6.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника Учреждения, 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.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.7. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в случаях, порядке, с учётом гарантий и ограничений, установленных статьёй 99 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды педагогические работники Учреждения привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком, утвержденном в установленном порядке.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

5.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ).

5.11. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

а) за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статья 321 ТК РФ), продолжительностью 16 календарных дней;

б) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) (приложение № 4 к коллективному договору);

в) в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.12. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в случаях, установленных статьями 124, 125, 126 ТК РФ.

5.13. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, согласно статьям 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, а также

а) в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;

б) на проходы детей в армию - до 2 дней;

в) в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) - до 10 дней.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения (статья 335 ТК РФ) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Учредителем и Уставом Учреждения.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

5.16. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 (далее - Положение об оплате труда).

6.2. Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 27 числа текущего месяца и 12 числа, следующего за текущим месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы вновь принятого работника осуществляется в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель осуществляет их выплату в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Выплата заработной платы работнику осуществляется в соответствии с заявлением работника в безналичной форме путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника в банке.

6.6. Изменение в оплате труда производится:

а) при получении образования - со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

в) при присвоении почётного звания - со дня присвоения почётного звания;

г) при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении учёной степени кандидата наук;

д) при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук.

6.7. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.8. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или климатическими условиями педагогическим работникам производится согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе; если ни к каким видам работ они не привлекались, то работа в вышеуказанные периоды оплачивается не ниже 2/3 должностного оклада.

6.9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.9.1. В Учреждении осуществляется единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, премиальные выплаты по итогам работы за год, стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ). Порядок и размер премиальных и стимулирующих выплат устанавливается Положением об оплате труда.

6.9.2. Месячная заработная плата работников Учреждения отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера выплаты, установленной статьями 133, 133.1 ТК РФ.

6.9.3. Работодатель производит доплату председателю ППО за выполнение социально - значимой работы по защите социально - трудовых прав работников. Порядок и размер доплаты устанавливается Положением об оплате труда.

6.9.4. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 209 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

б) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в соответствии с перечнем должностей для учёта имеющейся квалификационной категории.

Перечень должностей для учёта имеющейся квалификационной категории

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Учитель, того же предмета, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной
Учитель, преподаватель	Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной

	работы)
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»; Учитель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Руководитель физического воспитания	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по физической культуре; учитель, ведущий занятия курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Учитель - дефектолог, учитель - логопед, педагог - психолог, социальный педагог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Концертмейстер	Учитель, ведущий уроки музыки
Музыкальный руководитель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Инструктор по физическому воспитанию	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Учитель, ведущий занятия по предмету труд (технология)	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), мастер производственного обучения

6.9.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, в период длительной болезни, в период нахождения в длительном отпуске, предоставляемом в соответствии со ст. 335 ТК РФ истёк срок действия квалификационной категории, производит по заявлению работника оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, на один год

после выхода из указанного отпуска.

6.9.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых перед наступлением пенсионного возраста истекает срок действия квалификационной категории, работодатель сохраняет по заявлению работника оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год. В случае продления педагогической деятельности квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких работников осуществляется на общих основаниях.

6.9.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, работодатель устанавливает уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на один год после выхода на работу до прохождения аттестации в установленном порядке.

7. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях:

- выхода на пенсию;
- смерти работника, близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- юбилейной даты работника (50, 60, 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа, а также в учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет;
- вступления в брак (впервые).

7.3. Оплачивает один раз в два года частичной стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере 70% стоимости, но не более 20 тысяч рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов.

7.4. Производит единовременную выплату при устройстве на работу молодым специалистам, закончившим учреждения среднего или высшего профессионального образования, в течение года после получения документа об образовании, впервые вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с учреждением по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Данная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.5. Выплачивает работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда работника, но не более 2 фондов оплаты труда работника, определённого в месяц, предшествующий уходу работника в ежегодный (очередной) оплачиваемый отпуск.

Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе, учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно таблице учёта рабочего времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- а) работнику, принятому на работу по совместительству;
- б) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.6. Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск, Положением об оплате труда.

7.7. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.7.1. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 в соответствии с Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск (далее - Решение Думы от 27.09.2012 № 373-V).

7.7.2. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере, установленным

Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

7.7.1. Работникам Учреждения и членам семьи работников Учреждения, воспользовавшимся правом компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке и размере, установленном решением Думы от 27.09.2012 № 373-V.

7.7.2. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьёй 326 ТК РФ, решением Думы от 27.09.2012 № 373-V, постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения» (с изменениями на 29.07.2013г.).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

а) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

б) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

в) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

г) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 1 к коллективному договору), а также смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 2 к коллективному договору);

е) обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

ё) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

ж) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

з) проведение специальной оценки условий труда в соответствие с законодательством Российской Федерации;

и) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы, профессии (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (приложение № 3 к коллективному договору);

к) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

л) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

м) расследование и учёт в установленном ТК РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

н) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

о) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профкомом.

п) за счёт своих средств в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ) обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

р) на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним работодатель обязуется сохранить место работы, профессию (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 ТК РФ).

с) функционирование системы управления охраной труда.

т) компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (приложение № 4 к коллективному договору).

у) контроль за состоянием условий и охраны труда совместно с Профкомом.

ф) финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору).

х) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник Учреждения уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (статьи 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации 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.

9.8. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- а) по расторжению трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- б) по привлечению к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- в) по привлечению к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- г) по разделению рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- д) по выходным и нерабочим праздничным дням (ст. 153, 111, 112 ТК РФ);
- е) по очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- ё) по разработке нормативных локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников Учреждения;
- ж) по применению систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- з) по массовым увольнениям (статья 180 ТК РФ);
- и) по установлению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статьи 101, 119 ТК РФ);
- к) по утверждению Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- л) по составлению графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- м) по утверждению формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- н) по установлению размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- о) по размерам повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- п) по определению форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- р) по правилам и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- с) по установлению сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ).

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, аттестации педагогических работников, установлению стимулирующих выплат работникам и другие.

10. Обязанности Профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 31.01.2016 года) и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников Учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профком представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.2.1. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.2.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Учреждения, за своевременностью внесения в них записей.

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

10.4. Направлять Учредителю заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Члены первичной профсоюзной организации вправе знать на что расходуются их взносы, с этой целью Профком обязуется в конце каждого календарного года собирать собрание и предоставлять полный отчет о расходовании денежных средств, поступивших от членов первичной профсоюзной организации.

11. Контроль за выполнением настоящего договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

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

12.3. Во всём ином, не оговорённом в настоящем Договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Договор имеет приложения:

- Приложение 1 Перечень бесплатной выдачи работникам МБОУ «СОШ №1» сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
- Приложение 2 Норма выдачи работникам МБОУ «СОШ № 1» смывающих и обезвреживающих средств
- Приложение 3 Перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры в МБОУ «СОШ №1»
- Приложение 4 Перечень работ, рабочих мест, должностей (профессий) и размеры компенсационных выплат работникам за вредные условия труда
- Приложение 5 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков МБОУ «СОШ № 1» на 2016 год

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 1» на 2016-2019 гг.

Перечень бесплатной выдачи
работникам МБОУ «СОШ №1» сертифицированной специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт. 6 пар 12 пар	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н и. 171.
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с защитным подноском <i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке Сапоги (или ботинки) кожаные утепленные с защитным подноском Валенки с резиновым низом Головной убор (шапка) Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами <i>В весенне-летний период допол-</i>	2 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 пара 1 год 1 шт. на 2 года 1 на 1,5 года 1 пара на 1 год 1 на 2 года 1 на 3 года 3 пара на 1 год	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н п. 23. ст. 221 ТК РФ

		<i>нительно:</i> Костюм для защиты от вредных биологических факторов Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)	1 шт. на 3 года не менее 400 мл на 1 год не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год	
5	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	2 на 1,5 года Дежурные Дежурный До износа	ст. 221 ТК РФ
6	Учитель технологии (технического труда)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные Очки защитные	2 2 пары До износа	ст. 221 ТК РФ
7	Учитель технологии (обслуживающего труда)	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Косынка или колпак	2 2	ст. 221 ТК РФ
8	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н п. 30
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	2 шт. на 2 года 1 пара 6 12 До износа До износа	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н п. 135

		<p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Брюки утепленные Головной убор утепленный Сапоги (или ботинки) кожаные утепленные с защитным подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p><i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p><i>В весенне-летний период дополнительно:</i> Костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки Ботинки кожаные с защитным подноском Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)</p>	<p>1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 шт. на 2 года 1 пара на 1 год 3 пары на 1год 1 шт. на 2 года 1 шт. на 3 года</p> <p>1 год не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год</p>	<p>ст. 212 ТК РФ</p> <p>ст. 221 ТК РФ</p>
10	Гардеробщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>2 шт. на 2 года 2 шт. на 2 года</p>	<p>Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997-н п. 19</p>

Основание:

1 .Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 09.12.2014 г. № 997-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономикой деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»,

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 1» на 2016-2019 гг.

Норма выдачи работникам МБОУ «СОШ № 1»
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессии (должности)	Норма выдачи на 1 месяц
1. Защитные средства				
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие средства)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, различными видами производственной пыли	Дворник Учитель технологии	100мл
2	Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобувью	Уборщик служебных помещений. Учитель химии	100мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 настоящих	Учитель технологии	100мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазоном А, Б, С или воздействием пониженных температур, ветра	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	100мл
5	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	200
2. Очищающие средства				
6	Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Уборщик служебных помещений. Учитель химии, (лаборант химии). Учитель технологии.	100мл

			Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания. Дворник. Библиотекарь.	
3.Регенерирующие, восстанавливающие средства				
7	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Дезинфицирующие средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	Уборщик служебных помещений. Учитель химии. Учитель технологии	100 мл

Основание:

приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

п. 20 приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом;

статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 1» на 2016-2019 гг.

Перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры в МБОУ «СОШ №1»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 12.04.2011 № 302н	Периодичность осмотра
1	Учитель русского языка и литературы, начальных классов, математики, социальный педагог, педагог психолог, учитель логопед	19	19	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
2	Учитель начальных классов	1	1	Световая среда	п.3.12, пр 1 п.18, пр 2	1 раз в год
3	Учитель географии, истории	5	4	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
4	Учитель иностранного языка, музыки, изобразительного	7	7	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
5	Преподаватель - организатор ОБЖ	1		Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
6	Педагог дополнительного образования	1	1	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
7	Педагог-организатор	2	1	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
8	Директор, заместитель директора	7	7	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
9	Учитель технологии (технический труд)	1	-	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
10	Учителя: технологии, информатики, биологии, физики, физической культуры	8	4	Световая среда Работа в образовательном учреждении	п.3.12, пр 1 п.18, пр 2	1 раз в год
11	Специалист по кадрам, секретарь учебной части, библиотекарь, делопроизводитель	5	5	Световая среда Работа в образовательном учреждении	п.3.12, пр 1 п.18, пр 2	1 раз в год

12	Учитель химии	2	2	Световая среда Работа в образовательном учреждении	п.3.12, пр 1 п.18, пр 2	1 раз в 2 года
13	Лаборант (химия)	1	1	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в 2 года
14	Бухгалтер, главный бухгалтер	3	3	Работа с ПЭВМ Работа в образовательном учреждении	п. 3.2.2.4 пр 1 п.18, пр 2	1 раз в год
15	Уборщик служебных помещений	13	13	Работа с хлор Работа в образовательном учреждении	п. 1.2.8.1. пр 1 п.18, пр 2	1 раз в год
16	Гардеробщик	3	3	Физическая перегрузка Работа в образовательном учреждении	п.4.1, пр.1 п.18, пр 2	1 раз в год
17	Сторож	2	1	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	-	Работа в образовательном учреждении	п.18, пр 2	1 раз в год

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 12 апреля 2011 г № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приложение № 4
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 1» на 2016-2019 гг.

Перечень работ, рабочих мест, должностей (профессий) и размеры
компенсационных выплат работникам за вредные условия труда

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Перечень работ	Наименование рабочего места (кабинет, помещение)	Вредный производственный фактор	Размер выплат в % от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	№ карты аттестации
1	Учитель технологии	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 100	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 20
2	Учитель физики	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 210	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 13
3	Библиотекарь	Работа с ПЭВМ	Библиотека	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 6
4	Специалист по кадрам	Работа с ПЭВМ	Кабинет № 410	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 7
5	Учитель начальных классов	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 202	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 28
6	Делопроизводитель	Работа с ПЭВМ	Приёмная	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 4
7	Секретарь учебной части	Работа с ПЭВМ	Приёмная	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 3
8	Учитель химии	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 212	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 17
9	Учитель информатики	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 104	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 23

10	Заместителю директора по учебно-воспитательной работе	Работа с ПЭВМ.	Кабинет № 108	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 2
11	Учитель биологии	Работа с ПЭВМ. Проведение учебных занятий	Кабинет № 209	Неионизирующие излучения Световая среда	4	№ 15

Основание: статьи 146, 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; результаты аттестации рабочих мест.

Приложение № 5
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 1» на 2016-2019 гг.

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда
и снижению уровней профессиональных рисков
МБОУ «СОШ № 1» на 2016 год

№ п/п	Наименование мероприятия	Финансирование (руб.)	Ответственный исполнитель	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников	394 000	Нагорных А.Р., заместитель директора по УВР	Февраль	
2	Обучение профессиональной гигиенической подготовке и аттестации работников	4 500	Заместитель директора Специалист по кадрам	В течение года	
3	Обеспечение работников сертифицированной специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	40 000	Директор Заместитель директора	Март	
4	Обучение руководителей и специалистов по охране руда	17 400	Директор Заместитель директора	Август октябрь	
5	Организация проведения измерений сопротивление изоляции электропроводки	60 000	Директор Заместитель директора	В течение года	
6	Обслуживание вентиляции	60 000	Директор Заместитель директора	В течение года	
7	Аккарицидная обработка территории (от клещей)	58 000	Директор Заместитель директора	Ежегодно	
8	Уборка территории от снега	90 000	Директор Заместитель директора	Ежегодно	
9	Обучение руководителей и специалистов по пожарно-техническому минимуму	1800	Заместитель директора	Декабрь	
10	Приобретение бутилированной воды	86 000	Заместитель директора	Ежеквартально	
Итого:		811 700			

Основание: в соответствии с ст. 212, 226 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.202г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».