

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Гимназия № 6»

НА 2022 - 2025 ГОДЫ

Принят на общем собрании коллектива « 20 » 09 2022года.

От работодателя:
Директор МБОУ «Гимназия № 6»
Е.М.Ившина

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия № 6»
Е.С.Шамшина
« 20 » 09 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН города Глазова и
Глазовского района»
427620, Удмуртская Республика,
г.Глазов, ул. Республиканская, д. 33

Регистрационный № 02600001/2211 от « 26 » 09 2022г.

Руководитель органа по труду Колкунов С.Л.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 6» (далее МБОУ «Гимназия № 6»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016, с изменениями от 27.10.2020);
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике»;
- Республиканское отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2023 годы (далее – Соглашение);
- Соглашение между Управлением образования Администрации города Глазова и Глазовской городской организацией ОУ Профсоюза образования Удмуртии по обеспечению социально-трудовых гарантий работников организаций, подведомственных Управлению образования города Глазова на 2020-2023 годы (далее – городское Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Гимназия № 6» - Ившиной Елены Михайловны
- работники МБОУ «Гимназия № 6», в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Шамшиной Елены Сереевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Гимназия № 6», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, распространяются только на членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ «Гимназия № 6» в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «Гимназия № 6», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «Гимназия № 6».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «Гимназия № 6», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «Гимназия № 6», коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ «Гимназия № 6», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания коллектива в установленном законом порядке (статья 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 коллектива не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МБОУ «Гимназия № 6», содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора 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 с 20 января 2022 года и действует по 19 января 2025г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ «Гимназия № 6», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три 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 соответственно не позднее, чем за три месяца.

Основными критериями массового высвобождения работников образования являются:

- ликвидация образовательной организации независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев (п. 5.4.2. Соглашения).

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (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.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 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.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. 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.

2.2.15. 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.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ «Гимназия № 6», ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Стороны гарантируют педагогическим работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных законодательством.

2.4. Аттестация педагогических работников проводится на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и

науки РФ от 07.04.2014 №276, в соответствии с приказами Министерства образования и науки Удмуртской Республики, регулирующих данные правоотношения.

Для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций сохраняется бесплатность прохождения аттестации.

Для отдельных категорий работников по согласованию с профсоюзной организацией предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации (Приложение №2 Соглашения).

2.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Гимназия № 6» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.3.Для педагогических работников МБОУ «Гимназия № 6» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4.В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5.В МБОУ «Гимназия № 6» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ «Гимназия № 6», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества объединений), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность реализации программ в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы, к дежурству по МБОУ «Гимназия № 6», педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) сборов в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами и соответствует шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем в неделю. График работы директора определяется Постановлением Администрации г. Глазова. Общим выходным днем является воскресенье. Приказом директора выходной день может быть изменен с согласия работника.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности учителям, имеющим нагрузку не более 24 часов в неделю предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

– нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

– ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры-преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, 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 период каникул утверждается приказом директора МБОУ «Гимназия № 6» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ «Гимназия № 6» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2 городского Соглашения).

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ «Гимназия № 6».

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.19. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Гимназия № 6».

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам МБОУ «Гимназия № 6» ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Библиотекарю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней с учетом п.3.11. соглашения между Министерством образования и науки УР и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы (п. 3.11. «В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней.).

Библиотекарю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней на основании п.6.1.8. Соглашения между Управлением образования Администрации города Глазова и Глазовской городской организацией ОУ Профсоюза образования Удмуртии по обеспечению социально-трудовых гарантий работников организаций, подведомственных Управлению образования города Глазова на 2020-2023 годы (п.6.1.8 В соответствии с приказом № 936 от 01.03.2004 г. Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии министерства образования России от 10.02.2004 г. «2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п.3 ст.33 «Положения о библиотеках образовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 14 календарных дней. Оплату отпуска производить из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.)

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28.12.2013 № 421 -ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 ТК РФ.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст.23 №181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в РФ»)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБОУ «Гимназия № 6», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ). В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить работающим инвалидам на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 60 календарных дней в году.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 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 статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (в соответствии с Приложением 2 городского Соглашения).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, устанавливается коллективным договором организации с учетом положений Распоряжения Правительства УР от 25.04.2016 № 379-р «Об утверждении примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики».

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 №169).

3.25. Предоставлять работникам МБОУ «Гимназия № 6» оплачиваемые выходные дни в каникулярное время без привлечения дополнительных денежных средств или в период, согласованный с директором МБОУ «Гимназия № 6» в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 календарных дня;
- в связи с проводами на службу в армию – 2 календарных дня;
- в связи с отсутствием в течение года отпуска без сохранения заработной платы, дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 9 и 11 классов в день последнего звонка – 1 календарный день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день.
- за активную общественную деятельность в коллективе – от 3 до 10 календарных дней.
- При прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (по эпидемическим показаниям на основании постановления главного санитарного врача удмуртской Республики) – 2 рабочих дня

3.25.1. За оперативность и качественный результат по ведению бумажных и электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников учащихся по согласованию с работодателем и профкомом предоставляется не менее 3-х дней оплачиваемых выходных дней (по одному дню в каникулярный период, не требующий дополнительного финансирования.)

3.25.2. За оперативность и качественный результат по ведению бумажных и электронных форм документации, сдачи отчетов, секретарю учебной части предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха не менее 7 дней.

3.25.3. Педагогическим работникам, принимающим участие в ЕГЭ в качестве руководителей пунктов проведения экзамена, организаторов, технических специалистов в случае, если фактически отработанное время при подготовке и организации ЕГЭ превышало закрепленную педагогическую нагрузку, предоставляется оплачиваемое время отдыха в объеме, равном отработанному сверх нормы.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

* женщинам, воспитывающим 2х и более детей | до 14 календарных дней

в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ)

* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ)

* работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ)

* мужчинам, жены которых находятся

в послеродовом отпуске

* в связи со своей юбилейной датой

* в связи с похоронами родных (ст.128 ТК РФ)

* работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ)

* работникам, по семейным обстоятельствам

до 14 календарных дней

до 14 календарных дней

14 календарных дней

2 календарных дня

до 5 календарных дней

до 60 календарных дней

до 30 календарных дней

Отпуск без оплаты предоставляется работникам на основании письменного заявления, с указанием причин и обязательным оформлением приказа по организации.

3.29.Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.30.В период запрета проведения очных учебных занятий образовательный процесс организуется в соответствии с Порядком организации образовательного процесса с применением электронного обучения с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, утверждённым Приказом директора.

3.31.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.31.2.Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3.Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.

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

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

4.2. В основе системы оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 6» лежит Положение об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15.07.2013 №315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»

Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»).

4.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на соответствующий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

- а) средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- б) средств на выплату компенсационного характера;
- в) средств на выплату стимулирующего характера.

4.4. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Все выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, условия и порядок премиальных выплат по итогам работы и иных выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда, определяются локальными нормативными актами учреждения, утвержденными директором, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 6».

4.5. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации,

совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (далее - дополнительная работа).

К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте, утвержденном директором МБОУ «Гимназия № 6», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда.

Размеры данных выплат устанавливаются при тарификации на учебный год и не подлежат пересмотру в течение данного учебного года без наличия на то оснований (основанием могут служить изменение числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, образовательных программ).

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

4.7. 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.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с 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.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при установлении квалификационной категории - в соответствии с приказом МОиН УР;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения при условии предоставления в МБОУ «Гимназия № 6» соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения награждения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук по профилю образовательной организации - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.11. Гарантии и компенсации назначаются по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда в соответствии с действующим законодательством.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах МБОУ «Гимназия № 6».

4.13. В период отмены учебных занятий (приостановления образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «Гимназия № 6», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Штат МБОУ «Гимназия № 6» формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «Гимназия № 6» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. 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);
- 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. С учетом мнения профсоюзной организации решает вопросы о выделении средств на выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

✦ - в честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в образовательных учреждениях города более 3-х лет - в размере должностного оклада.

- при исполнении 55, 60, 65 лет работникам, проработавшим в образовательных учреждениях города:

- до 10 лет – 50% оклада
- свыше 10 лет – 100% оклада
- свыше 20 лет – 150% оклада

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости - в размере должностного оклада.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в случаях, указанных в пункте III приложения №2 Соглашения:

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций, в период, составляющий не более 5 лет до их выхода на пенсию (по возрасту) в соответствии с федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до даты наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием или государственной образовательной организации.

5.2.5. Предусматривать возможность стимулирующей выплаты работникам, «за выполнение деятельности, не входящей в круг должностных обязанностей» (председатель ПК, члены профсоюзного комитета). Размер данной выплаты определяется в Положении о выплатах стимулирующего характера.

5.2.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами, по его письменному заявлению, предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

5.2.7. Ходатайствовать перед Администрацией города Глазова о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь в сложных жизненных ситуациях. Выделять денежные средства на похороны работника учреждения в размере средней заработной платы.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Оказывать по возможности содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

5.3.2. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления и организации летнего отдыха и оздоровления детей работников, организации летнего отдыха работников МБОУ «Гимназия № 6».

5.3.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

5.3.4. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, составляется план мероприятий по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 №580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников МБОУ «Гимназия № 6» по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Планировать средства в муниципальном задании для проведения в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБОУ «Гимназия № 6» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.5. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.6. Диспансеризация:

6.6.1. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, прививок и диспансеризации работников в соответствии с законодательством (ст. 213 ТК РФ) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года на основании заявления работника, приказа об освобождении от работы и предоставлением подтверждающего документа о прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. День диспансеризации необходимо согласовать с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.6.3. 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 на основании заявления работника, приказа об освобождении от работы и предоставлением подтверждающего документа о прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. День диспансеризации необходимо согласовать с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.6.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование директору или лицу, временно исполняющему его обязанности.

6.6.5. В случае несогласия директора с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.6.6. Результаты рассмотрения заявления директор, его заместители оформляют в виде резолюции на заявлении.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного

договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.8.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11.На время осуществления полномочий работником МБОУ «Гимназия № 6», избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании коллектива о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ «Гимназия № 6».

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Согласовано
Председатель профкома


Е.С. Шамшина
« 11 » декабря 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ «Гимназия № 6»


Е.М. Ившина
« 11 » декабря 2021 г.



**Перечень профессий и должностей
имеющих право на обеспечение их смывающими и (или)
обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия или должность	№ в типовых отраслевых нормах	Наименование средств защиты и моющих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Лаборант, техник(учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство)	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Гардеробщик	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство)	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Дворник	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство)	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Уборщик служебных помещений	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство)	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Библиотекарь	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г № 1122н	Мыло или жидкое моющее средство)	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Согласовано
Председатель профкома

Е.С. Шамшина

« 11 » мая 2022г.

Утверждаю
Директор МБОУ «Гимназия № 6»

Е.М. Ившина

« 11 » мая 2022г.



**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование должности/профессии и по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщик	П.19 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г. № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количествократно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
2.	Лаборант, техник(учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	П.66 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г. № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

	Наименование должности/профессии и по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
			Перчатки с полимерным покрытием	11 пар
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количествократно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	П.135 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт
			Сапоги резиновые с задним подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные	до износа
			Щиток защитный лицевой	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	по поясам
			Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные с защитным	по поясам

№ п/п	Наименование должности/профессии по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
			подноском	
			Головной убор утепленный	1 шт на 2 года
			Белье нательное утепленное	2 комплекта
			Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количество кратно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
4.	Сторож (вахтер)	П.163 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количество кратно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
5.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	П.30 Приказ Минздравсоц.	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1шт

№ п/п	Наименование должности/профессии и по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
		развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н		
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количествократно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
6.	Заведующий хозяйством	П.32 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количествократно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
7.	Водитель	П.11 Приказ Минздравсоц.развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

№ п/п	Наименование должности/профессии и по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
			Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
			Перчатки резиновые или	дежурные
			Перчатки с полимерным покрытием	дежурные
			Очки защитные	до износа
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количество кратно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
8.	Дворник, уборщик территорий	П.23 Приказ Минздравсоц. развития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673-2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количество кратно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртосодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)
9.	Уборщик служебных помещений	П.171 Приказ	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.

№ п/п	Наименование должности/профессии и по штатному расписанию	Номер должности/профессии по приказу МТ и СЗ и номер приказа	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
		Минздравсоц.разв ития РФ от 09.12.2014г.№ 997н № 997н	загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар 12 пар До износа
		Рекомендации Роспотребнадзора письмо № 02/6673- 2020.32 от 11.04.2020 г	Маска медицинская	Количествократно замене каждые 2-3 часа плюс 1 шт. запас
			Перчатки одноразового применения (для сотрудников, контактирующих с гражданами)	Обработка спиртсодержащим кожным антисептиком либо смена после каждого контакта с кожными покровами граждан, а также их личными вещами (одежда, документы, деньги, карты и т.п.)

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Гимназия №6»

/Е.С. Шамшина/
« 11 » августа 2022

Приложение № 3
УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Гимназия №6»

/Е.М. Ившина/
« 11 » августа 2022г.

Соглашение по охране труда на 2022 год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сумма	Срок исполнения
1.	Приобретение компьютерной техники	250 000,00	Апрель-июнь
2.	Приобретение мебели (столы, стулья, шкафы)	150 000,00	Март - май
3.	Замена линолеума	100 000,00	Июнь-август

И.о. специалиста по ОТ



Н.В. Чирков

В коллективном договоре
прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
31 (тридцать один) лист
Директор
МБОУ «Гимназия № 6»
Е. М. Ившина

