

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гимназия имени В.А.Надькина» г. Саянска

УТВЕРЖДЕН

собранием трудового коллектива

от 29 января 2018 г.

протокол №34

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период 2018-2021 гг.

Коллективный договор подписали:

от работодателя- директор

МОУ «Гимназия имени В.А.Надькина»



О.М. Горбунова

от работников- председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

 А.А.Никитюк

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Заключая настоящий коллективный договор, стороны исходят из общепризнанных принципов и норм, заключенных в Конституции Российской Федерации, и руководствуются основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны исходят из общего цели–наилучшего формирования личности выпускника путем построения эффективного и качественного образовательного процесса, оптимизации управления.

- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально–трудовые отношения в гимназии, заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Иркутской области и города Саянск.

В коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель–муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия имени В.А.Надькина» (далее–гимназия);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах, предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с гимназией;

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников гимназии Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее–Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников гимназии в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза.

- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее–ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально–трудовых прав и профессиональных интересов работников гимназии 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, городским отраслевым Соглашением (далее—Соглашение).

- 1.4. Сторонами коллективного договора (далее—Договор) являются следующие лица:
работники гимназии, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее—профсоюз), в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее—профком); работодатель в лице его представителя – директора гимназии.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией гимназии.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально–экономического положения работников гимназии; условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.
- 1.12. Коллективный договор обязателен к применению при заключении

трудовых договоров с работниками гимназии, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 1.13. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, сверх установленных действующим законодательством, реализуется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год для гимназии.
- 1.14. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.
- 1.15. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
- 1.17. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня вступления в силу до 2021 года.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

- 2.1. Отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, городским отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.2. *Стороны договорились, что:*
 - 2.2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом гимназии.
 - 2.2.2. Трудовой договор с работниками гимназии заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

- 2.2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями работников, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.
- 2.2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.
- 2.2.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.2.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), кружков, секций и т.д.
- 2.2.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях.

- 2.2.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 2.2.11. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год до ухода учителя в отпуск с письменного согласия работника.
- 2.2.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых гимназия является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем. Преемственность классов сохраняется по возможности.
Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.2.13. Руководитель, заместители руководителя и другие работники гимназии помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в гимназии преподавательскую работу (уроки, специальные курсы, факультативы, кружки и т.п.) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.
- 2.2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников (руководящие работники, работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) – 40 часов.

Нормированной частью рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка

(оклад) заработной платы. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю – педагогам – психологам, педагогам – организаторам, воспитателям ГПД;
- 20 часов в неделю – учителям – логопедам;
- 18 часов в неделю – учителям 1–11-х классов, педагогам дополнительного образования.

В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников гимназии определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также годовым учебным графиком, учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы (графиками сменности) с учетом мнения профкома.

- 3.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.
- 3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по просьбе работников: одному из

родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми –инвалидами до достижения ими возраста 18 лет–4 дня в месяц.

3.3. *Стороны согласились, что:*

3.3.1. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязуется исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

3.3.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

3.3.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается ТК РФ и иными федеральными законами. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.3.4. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год предоставлять *дополнительные оплачиваемые отпуска* сверх установленных законодательством:

- за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней, согласно статье 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда–7 дней при условии, если они в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев и фактически были заняты в этих условиях не менее половины рабочего (приложение 1);
- работникам с ненормированным рабочим днем–не менее 5 календарных дней (приложение 2).

3.3.5. За счет сметы расходов учреждения предоставлять *дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:*

- за звание «Заслуженный учитель» – 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;
- за прохождение медицинского осмотра без отрыва от производства – 2 календарных дня.

3.3.6. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом гимназии.

3.3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять *отпуск без сохранения заработной платы*, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на условиях, предусмотренных коллективным договором:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери или отцу, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

3.3.8. Предоставление ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных актов.

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

3.3.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности,

работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.3.10. В дни работы к дежурству в гимназии педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

При привлечении педагога к дежурству по учреждению за пределами его рабочего времени предусматривается компенсация часов его дежурства по учреждению часами отдыха, эквивалентными длительности дежурства.

3.3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данная категория работников должна под роспись ознакомлена со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ.

По желанию работника 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.

Раздел 4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 4.1. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.
- 4.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом требований статьи 135 ТК РФ, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашений, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МОУ «Гимназия имени В.А.Надькина» и других нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.3. Система оплаты труда работников гимназии, включает размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
- 4.4. Работнику производится своевременная выплата заработной платы 10, 25 числа каждого месяца в соответствии с его уровнем квалификации, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 4.5. Увеличиваются размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:
 - присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
 - присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
 - присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).
- 4.6. Производится выплата заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска работника или его временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

- 4.7. Производится оплата труда педагогическому работнику при исполнении временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.
- 4.8. Привлечение работников к выполнению ремонтно–строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется только с согласия работника и за дополнительную плату.
- 4.9. Необходимо повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.
- В Положении об оплате труда предусматриваются надбавки победителям –призерам городских, областных конкурсов "Учитель года", "Преподаватель года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства:
 - победителям –призерам городских конкурсов–в размере 10,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;
 - победителям –призерам областных конкурсов –в размере 20,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.
- Источником финансирования определен фонд оплаты труда учреждения.
- 4.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, в течение первых трех лет работы устанавливается ежемесячная выплата в размере 50 % от минимального оклада.
- 4.11. Установлена ежемесячная надбавка в размере до 20% от минимального оклада (ставки) за счет средств фонда оплаты труда учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, соответствующие исполняемой трудовой функции.
- 4.12. Необходимо содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.
- 4.13. Наполняемость классов, групп, установленная действующими нормативно–правовыми актами в сфере образования, считается для

педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

- 4.14. Оплата труда педагогических и других работников гимназии, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно–эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.
- 4.15. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы всех категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.
- 4.16. Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием представителя выборного органа профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.
- 4.17. Руководитель, заместители руководителя наряду с другими педагогическими работниками вправе получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности (при достижении учащимися высоких качественных показателей образования–успеваемость, места победителей и призеров в олимпиадах, НПК, конкурсах муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней).
- 4.18. *Работодатель обязуется:*
 - 4.18.1. Возместить работнику заработок, не полученный им во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
 - 4.18.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой

ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

- 4.18.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.

Раздел 5.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 5.1. Работодатель осуществляет постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности гимназии, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников учреждений с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждении.
- 5.2. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются учреждением, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, самостоятельно педагогом в соответствии с основной образовательной программой, требованиями, соответствующими ФГОС.
- 5.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года и направляет педагогического работника на повышение квалификации на средства, предусмотренные при формировании бюджета.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом

от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- 5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. В целях обеспечения системы сохранения жизни и здоровья работников, включающих в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические мероприятия, предупреждающие производственный травматизм и предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников и создания безопасных условий труда, обеспечивающих право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, стороны обязуются принимать согласованные меры, направленные на выполнение государственных нормативных требований охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативно-правовых актах, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. *Стороны совместно обязуются:*

6.2.1. Принимать согласованные меры, направленные на выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.2.2. Способствовать обучению работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, своевременно проводить соответствующие инструктажи, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

6.2.3. Способствовать проведению специальной оценки условий труда в сроки, установленные действующим законодательством.

6.2.4. Организовывать и проводить административно-общественный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны.

- 6.2.5. Принимать участие в разработке нормативных локальных актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и безопасности образовательного процесса в учреждении, знакомить работников с требованиями охраны труда.
- 6.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с учащимися во время образовательного процесса в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2.7. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов. Для реализации этого права разработать план мероприятий по охране труда (приложение 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.2.8. Своевременно организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 6.2.9. Проводить бесплатное обучение работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года №52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".
- 6.2.10. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 6.2.11. Приобретать и выдавать за счет собственных средств, в соответствии с установленными нормами, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке (приложения 4,5).

- 6.1.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, а также в случае имеющих для работников противопоказаний.
- 6.2.12. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
- 6.2.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.2.14. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.2.15. Соблюдать порядок извещений, сроки действий, принятие неотложных мер, порядок расследования, оформление материалов и порядок их регистрации, учета при возникновении несчастного случая в учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- 6.3. *Работодатель обязуется обеспечить следующее:*
- 6.3.1. ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 6.3.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 6.3.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами;
- 6.3.4. условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- 6.3.5. режим труда и отдыха работника в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- 6.3.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- 6.3.7. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 6.3.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 6.3.9. недопущение к выполнению работы лиц без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ;
- 6.3.10. организацию контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.3.11. проведение специальной оценки условиям труда в соответствии с законодательством;
- 6.3.12. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 6.3.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 6.3.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- 6.3.15. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке в соответствии с законодательством;
- 6.3.16. санитарно–бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 6.3.17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.3.18. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа нормативно–правовых актов, содержащих требования охраны труда, должностных инструкций и инструкций по охране труда для работников на рабочих местах в соответствии со спецификой деятельности;
- 6.3.19. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.3.20. в случае невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;
- 6.3.21. на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок;
- 6.3.22. предусматривать в локальных нормативных актах доплату стимулирующего характера уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

6.4. *Работник обязуется:*

- 6.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями, а также правилами и инструкциями по охране труда в соответствии со спецификой деятельности;
- 6.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 6.4.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 6.4.5. проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В период действия настоящего коллективного договора *стороны договорились* принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждений.
- совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;
- организацию и проведение спортивных и культурных массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и т.п. среди работников учреждения.

7.2. *Работодатель обязуется:*

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом

ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

- 7.2.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:
- длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
 - педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.
- 7.3. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении к настоящему соглашению.
- 7.4. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 1 минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.
- 7.5. В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги)–оказывать материальную помощь в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.
- 7.6. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50, 55, 60, 65, 70–летия выплачивать денежную премию в размере 1000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального заданияили в пределах лимитов обязательств,

утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

- 7.7. Возмещать работникам учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.
- 7.8. Создавать работникам условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в учреждении в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований законодательства.
- 7.9. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.
- 7.10. Обеспечивать закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыт педагогической работы, в первый год их работы в учреждении.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

- 8.1. Содействовать в дальнейшем развитии и совершенствовании коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
- 8.2. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников, внесших значительный вклад в развитие системы образования учреждения, города.
- 8.3. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.
- 8.4. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ.
- 8.6. Увольнение руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по инициативе

работодателя помимо общего порядка увольнения проводится только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, в соответствии со статьей 374 ТК РФ.

- 8.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с согласия профсоюзного органа.
- 8.9. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организации учреждения, для этого:
 - включать в состав аттестационных комиссий учреждения представителей выборного органа профсоюзной организации;
 - освобождать членов выборного органа профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;
 - своевременно рассматривать устные и письменные обращения и профкома;
 - обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие соглашения, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в порядке, установленном коллективным договором; перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 8.10. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.
- 8.11. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Раздел 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально–трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.
- 9.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 9.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 9.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально–экономических вопросов и занятости работающих.
- 9.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей

- работников учреждения.
- 9.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно–курортном лечении.
 - 9.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 - 9.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 9.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, экспертизе условий труда, охране труда, социального страхования и других.
 - 9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 9.16. За работниками учреждения, ушедших на пенсию или уволенных по сокращению штатов и имеющих статус безработного, сохранять по их желанию профсоюзное членство до трудоустройства.
 - 9.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
 - 9.18. Проводить работу по оздоровлению детей работников гимназии.
 - 9.19. Информировать членов профсоюза о своей работе и работе выборного органа профсоюзной организации.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились (ответственность сторон), что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников, в конце календарного года.
- 10.4. Рассматривают в 10–дневный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.
- 11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 11.3. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 11.4. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профком доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- 11.5. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.
Работодатель обязательно знакомит с текстом коллективного договора всех работников учреждения под роспись в течение 10 дней после его подписания.

- 11.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения договора ежегодно заслушивается на собрании трудового коллектива.
- 11.7. В течение действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 1.18. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора и имеют с ним одинаковую юридическую силу:
- *Приложение 1.* Правила внутреннего распорядка для работников МОУ «Гимназия имени В.А.Надькина».
 - *Приложение 2.* Положение «Об оплате труда работников МОУ «Гимназия имени В.А.Надькина».
 - *Приложение 3.* Перечень видов работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.
 - *Приложение 4.* Перечень рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда.
 - *Приложение 5.* Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 5 дней.
 - *Приложение № 6.* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
 - *Приложение 7.* Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, которые учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных

должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы.

- *Приложение 8.* План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2018-2021 г.г.
- *Приложение 9.* Положение о системе управления охраной труда в МОУ «Гимназия имени В.А.Надькина».
- *Приложение 10.* Положение о комиссии по охране труда.
- *Приложение 11.* Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в МОУ "Гимназия имени В.А.Надькина".
- *Приложение 12.* Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в МОУ "Гимназия имени В.А.Надькина".
- *Приложение 13.* Положение о порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и работников в МОУ "Гимназия имени В.А.Надькина".
- *Приложение 14.* Положение об обязательном психиатрическом освидетельствовании работников в МОУ "Гимназия имени В.А.Надькина".
- *Приложение 15.* Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники проходят предварительный и периодический медицинские осмотры.

Перечень видов работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12% минимального оклада (ставки):

1. Репрографические работы на светокопировальных, диазоксикировальных и других множительных аппаратах.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических кислот.
3. Все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе его на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
4. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
5. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 24-го классов опасности.
6. Работа за дисплеями ЭВМ.
7. Работа на высоте 1,8 м и более относительно поверхности земли (пола).

Перечень рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда

№ пп	Наименование профессии и должности	Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с Приказом Гособразования СССР №579 от 20.08.1990.	Процент доплат за тяжелые и вредные условия труда
1.	Учитель физической культуры (по плаванию - большая чаша бассейна).	1.179	9%
2.	Учитель физической культуры (по плаванию - малая чаша бассейна)	1.179	4%
3.	Дворник		8%
4.	Уборщик производственных и служебных помещений		8%

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 5 дней

1. Заведующий хозяйством – 1 ставка.

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

1. Учитель технологии.
2. Учитель химии.
3. Уборщик служебного помещения.
4. Гардеробщик
5. Дворник
6. Электромонтер по ремонту, обслуживанию электрического оборудования.
7. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания.
8. Лаборант.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, которые учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с

безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждениях начального и среднего профессионального образования