

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Совета трудового  
коллектива MAOY «Прогимназия № 81»

 Р.Г. Игнатова

Директор MAOY «Прогимназия № 81»

 Т.В. Чернавина

«3» августа 2022 г.

«5» августа 2022 г.

Принят на общем собрании работников  
MAOY «Прогимназия № 81»  
Протокол № 02 от 03.08.2022 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального автономного общеобразовательного**  
**учреждения «Прогимназия № 81» г. Сыктывкара**  
**(MAOY «Прогимназия № 81»)**  
**на 2022 – 2025 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,  
с замечаниями  
Регистрационный № 87-К/2022  
от «19» 08 2022 г.  
Начальник управления труда:  
Акулинина И.В.  
Ф.И.О. Ф.И.О.

г. Сыктывкар

## Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
3.	Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности	12
4.	Занятость, гарантии при возможном высвобождении	14
5.	Рабочее время и время отдыха	15
6.	Условия и охрана труда	20
7.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	23
8.	Социальные льготы и гарантии	24
9.	Работа с молодежью	26
10.	Гарантии прав выборного органа (СТК) и их Работников	26
11.	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	26
12.	Ответственность сторон социального партнерства	27
13.	Заключительные положения	28
	<i>Приложение № 1: Периодичность проведения медицинских осмотров работников МАОУ «Прогимназия № 81»</i>	29
	<i>Приложение № 2: Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты МАОУ «Прогимназия № 81»</i>	30
	<i>Приложение № 3: Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи для всех категорий работников МАОУ «Прогимназия № 81»</i>	32
	<i>Приложение № 4: План мероприятий по охране труда в МАОУ «Прогимназия № 81»</i>	33
	<i>Приложение № 5 Гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда</i>	37

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия № 81» г. Сыктывкара на 2022 - 2025 годы (далее Коллективный договор, Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (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 Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия № 81» г. Сыктывкара.

1.3. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

**Работники учреждения** – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с МАОУ «Прогимназия №81» (далее – Работник (и));

**Работодатель, учреждение** – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Прогимназия № 81» г. Сыктывкара (далее – Работодатель, МАОУ «Прогимназия №81», учреждение);

**Представитель Работников** – Совет трудового коллектива МАОУ «Прогимназия №81» (далее – СТК) – выборный, постоянно действующий орган системы самоуправления МАОУ «Прогимназия № 81», осуществляющий свою деятельность в условиях широкой гласности от имени трудового коллектива, подотчетен Общему собранию трудового коллектива, защищает интересы Работников при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

**Представитель Работодателя** – директор МАОУ «Прогимназия № 81» (в период отсутствия директора – лицо, назначенное приказом о возложении обязанностей Управления дошкольного образования АМО ГО «Сыктывкар»).

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

– Работодатель в лице директора - Чернавиной Татьяны Викторовны;

– Работники МАОУ «Прогимназия № 81» и представитель Работников – СТК, в лице председателя Игнатовой Розы Геннадьевны.

1.5. Стороны взаимодействуют в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. **Работодатель** обязуется (ст. 22 ТК РФ):

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления СТК, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### 1.7.2. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты МАОУ «Прогимназия № 81»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

#### 1.7.3. Совет трудового коллектива как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МАОУ «Прогимназия №81» присущими выборным органами методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования Работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

– способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

– мобилизовать трудовой коллектив на достижение стратегических целей МАОУ «Прогимназия №81», выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение безопасности движения и охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

– представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, другие социально-экономические проблемы (ст.29 ТК РФ);

– вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

– добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с СТК (ст.372 ТК РФ);

– выражать мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя (предоставлять в 7-дневный срок мотивированное мнение). Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда РК и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

– принимать участие в разрешении конфликтных ситуаций между Работниками и администрацией МАОУ «Прогимназия № 81» (конфликты, связанные с разногласиями в решении производственных вопросов, личные конфликты);

– предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения штата или численности Работников, реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

– участвовать в разработке Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов МАОУ «Прогимназия № 81», затрагивающих трудовые и социальные права Работников, изменений и дополнений к ним, представление проектов документов общему собранию Работников.

– проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, обеспечить участие учреждения в общегородских мероприятиях;

– разрабатывать ежегодные планы работы (мероприятия) с целью развития творческой инициативы Работников учреждения, мобилизации сил коллектива на решение технических, производственных и социально-экономических задач, усиления ответственности коллектива за конечные результаты работы;

- направлять Работодателю ходатайства на оказание материальной помощи Работникам в случаях, определенных п. 8.2.1. настоящего Договора;
- по запросу Работодателя предоставлять отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые СТК предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;
- отказаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

#### 1.8. Срок действия Коллективного договора.

1.8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.8.2. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.

1.8.3. Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

1.8.4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.5. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.8.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников МАОУ «Прогимназия № 81», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом Коллективного договора всех Работников под подпись после его подписания и ознакомление с ним под подпись всех вновь принимаемых на работу. Текст Коллективного договора размещается на сайте учреждения и информационном стенде.

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

### **2.1. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.1.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным

размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

2.1.2. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.1.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в безналичной денежной форме (рублях) путем перечисления денежных средств на пластиковую карту Работника, которую он указывает в заявлении. При отсутствии карты Работник вправе обратиться к Работодателю с заявлением об оформлении пластиковой карты с указанием наименования банка.

2.1.4. Размер заработной платы за первую половину текущего месяца рассчитывается исходя из количества фактически отработанных дней в первой половине месяца и суммы должностного оклада, постоянных надбавок компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Полагающиеся Работнику поощрения и стимулирующие надбавки по итогам работы за месяц выплачиваются при выплате заработной платы за вторую половину месяца. В исключительных случаях по приказу руководителя на основании письменного заявления Работника допускается выплата аванса в большем размере.

2.1.5. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. Работодатель имеет право по письменному заявлению Работника, выдать ему заработную плату раньше установленного срока с учетом обстоятельств, возникших у Работника.

2.1.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.7. 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. (ст. 142 ТК РФ).

2.1.8. При выплате заработной платы Работнику выдается расчетный листок, с целью информирования Работника о составе и размере заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

2.1.9. Порядок и условия оплаты труда Работников, виды материальной помощи, компенсационные и стимулирующие выплаты, а также показатели и критерии оценки деятельности Работников для назначения стимулирующих выплат, регулируются Положением об оплате труда и премировании Работников МАОУ «Прогимназия № 81», утвержденным Работодателем по согласованию с СТК.

2.1.10. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.1.11. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

2.1.12. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, оплата производится в повышенном размере: 8% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.1.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению учреждения, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата.

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

2.1.15. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

2.1.16. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня вынесения решения о присвоении почетного звания, награждении ведомственным знаком отличия.

2.1.17. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

2.1.18. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям Работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.1.19. В случае уменьшения у учителей учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными Работниками с их согласия продолжаются.

2.1.20. Оплата труда педагогических Работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

2.1.21. Оплата труда педагогических Работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с



другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.1.22. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период: длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.1.23. Педагогическим Работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

2.1.24. Педагогическим Работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

2.1.25. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического Работника, поданное Работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

## **2.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

2.2.1. Система нормирования труда в МАОУ «Прогимназия № 81» разрабатывается с учётом организационно-технических условий выполнения трудовых процессов в учреждении (используемое оборудование и материалы, методики выполнения работ, площади, другие организационно-технические факторы, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда).

2.2.2. Перечень действующих на момент подписания сторонами Коллективного договора норм труда в учреждении регламентирован Положением о системе нормирования труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Прогимназия № 81» г. Сыктывкара, принятым с учетом мнения представительного органа Работников (СТК).

2.2.3. Нормы труда для педагогических Работников устанавливаются согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 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".

2.2.4. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.2.5. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

## 2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что 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.

Работодатель обязуется:

2.3.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

2.3.3. Формировать сведения о трудовой деятельности Работников в электронном виде и передавать их в ПФР;

2.3.4. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в рабочее и нерабочее время.

2.3.5. Компенсировать один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (Постановление Республики Коми от 28 июля 2005 г. № 212).

2.3.6. Компенсировать расходы переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, а также членам их семей.

2.3.7. Предоставить учебный отпуск Работникам, совмещающим работу с заочной, очно-заочной формой обучения по заявлению Работника и при наличии документа, подтверждающего обучение (напр., справка-вызов). Порядок предоставления учебного отпуска устанавливается в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

2.3.8. Устанавливать % надбавки и дополнительные дни оплачиваемого отпуска Работникам, исполняющим должностные обязанности в условиях труда, относящихся к вредным или опасным, согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда (Приложение № 5).

2.3.9. Поощрять Работников МАОУ «Прогимназия № 81», добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде следующими способами:

- объявление устной благодарности или благодарности в приказе / распоряжении;
- выдача премии (материальное вознаграждение);
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой от учреждения;

- выдвижение в лауреаты конкурса профессионального мастерства и иных достижений Работников «Престиж»;
- предоставление в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий, на основании ходатайства Работодателя с учетом мнения СТК;
- выдвижение Работника в резерв на повышение;
- направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации;
- публикация о педагоге в СМИ, на сайте МАОУ «Прогимназия № 81»;
- размещение на Доске почета;
- предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня.

2.3.10. Премировать Работников по случаю профессиональных праздников (День учителя, воспитателя), календарных праздников (Новой год, 8 Марта, 23 февраля), по итогам учебного и календарного года, за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий директора и др. (в соответствии с Положением об оплате труда и премировании Работников МАОУ «Прогимназия № 81»). Премирование Работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

2.3.11. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в учреждении и проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

2.3.12. Обеспечить защиту персональных данных Работника, согласно Положению по обеспечению безопасности персональных данных в МАОУ «Прогимназия №81».

2.3.13. Безвозмездно предоставлять СТК помещения для постоянной работы выборного органа и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

2.3.14. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года и в порядке, предусмотренном Положением о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических Работников МАОУ «Прогимназия № 81».

2.3.15. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, производится оплата суточных в размере 700руб./сутки и в порядке, который предусмотрен для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.3.16. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых Работников. Работникам, не имеющим достаточного опыта работы по

специальности (менее 1 года), молодым специалистам (выпускникам высших и средних специальных учебных заведений) назначается наставник из числа опытных сотрудников.

2.3.17. В целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы Работников на рынке труда повышать реальную заработную плату Работников по мере роста эффективности деятельности учреждения.

### **3. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

3.2. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.6. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота. Порядок введения электронного документооборота и приема на работу к работодателю, использующему электронный документооборот, регулируется ст. 22.1. и ст. 22.2. ТК РФ.

3.7. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.9. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

3.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, в т.ч. подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.11. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.12. Основания и порядок прекращения трудового договора с Работниками регулируются Главой 13. Трудового кодекса Российской Федерации «Прекращение трудового договора».

3.13. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником регулируются ст. 312.8 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязан сообщать Совету трудового коллектива (а также в Центр занятости населения) в письменной форме (не позднее, чем за два 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, а при массовых увольнениях Работников — соответственно не позднее чем за три месяца.

3.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом Работодателя письменно не позднее чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством (ст. 80 ТК РФ).

3.16. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

3.17. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

#### **4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием СТК.

4.2. Работодатель и СТК обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

4.3. Работодатель совместно с СТК принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых Работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения").

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет СТК информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

– семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– проработавшие в учреждении от 10 лет;

– Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

– инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

– Работники моложе 18 лет;

– Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

– ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранных Работников;

– приостанавливает наем новых работников;

– вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников, Работодатель предоставляет по его письменному заявлению с учетом производственных условий до трех оплачиваемых рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

4.9. Работодатель устанавливает квоту и выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности Работников (но не менее 1 человека).

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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 МАОУ «Прогимназия № 81» определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы.

5.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.3. Продолжительность рабочего времени Работников МАОУ «Прогимназия № 81» составляет:

- для женщин – 36 часов в неделю;
- для мужчин – 40 часов в неделю.

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается для Работников разных должностей Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе нормирования труда, трудовыми договорами, графиками работы.

5.5. Для некоторых категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации РФ от 11.05.2016 № 536.

5.8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных Работников регулируются ст. 312.4. ТК РФ.

5.9. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по письменному требованию Работодателя и в случаях, когда выполнение обязанностей по занимаемой должности в дистанционном режиме невозможно.

5.10. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе.

5.11. 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 ст. 99 ТК РФ.

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

5.13. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретное время и продолжительность перерыва определяется графиками работы.

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



5.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность и порядок освобождения от работы определяются ст. 185.1 ТК РФ.

5.16. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19, дополнительные дни отдыха с сохранением средней заработной платы.

5.16.1. Работнику предоставляется два дополнительных дня отдыха в случае использования двухкомпонентной вакцины и один день в случае использования однокомпонентной вакцины.

5.16.2. Дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка предоставляется Работникам в день вакцинации (ревакцинации).

5.16.3. В случае, если дополнительный день отдыха приходится на период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной, нерабочий день или нерабочий праздничный день, дополнительный день отдыха Работнику не предоставляется.

5.16.4. В случае, если Работник не воспользовался своим правом на предоставление дополнительного дня отдыха в день вакцинации (ревакцинации), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха по согласованию с Работодателем.

5.16.5. Работнику предоставляется дополнительный день отдыха на основании его письменного заявления, поданного не позднее, чем за 3 рабочих дня до даты вакцинации (ревакцинации).

5.16.6. Работники обязаны предоставлять Работодателю документы, подтверждающие прохождение им вакцинации (ревакцинации) в первый рабочий день после вакцинации (ревакцинации).

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.18. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 8 календарных дней (ст.117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день – не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях -16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами (ст.116 ТК РФ).

5.20. Очередность предоставления и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, с которым Работники должны быть

ознакомлены под подпись. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

5.21. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении (по заявлению Работника, согласованного с директором), 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 (ст. 122 ТК РФ).

5.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другое время в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.24. 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. 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 следующее: 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 (ст. 121 ТК РФ).

5.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.26. Работодатель компенсирует работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 153 ТК РФ). По желанию Работника вместо двойной оплаты Работодатель может также предоставить другой день отдыха и оплатить отработанный выходной день в одинарном размере. Дополнительный день отдыха предоставляется по заявлению Работника, согласованного с директором.

5.27. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

5.28. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.29. Работодатель обязуется предоставить гарантии и компенсации Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

5.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику на основании заявления по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

5.31. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

5.32. Условия предоставления и оплаты педагогическим Работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с порядком, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.33. В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, эффективным контрактом 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 обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических Работников определяются должностными инструкциями, составленных на основе профессиональных стандартов.

5.34. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.35. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.36. В летний период времени Работники МАОУ «Прогимназия № 81» привлекаются к подготовке учреждения к началу нового учебного года в рамках своего рабочего времени.

5.37. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

## **6. Условия и охрана труда**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

### **6.2. Работодатель обязан обеспечить:**

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

– применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №№ 2, 3);

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

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

– обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

– обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда;

– организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских

осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 1);

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

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление Федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- создать комиссию по охране труда, содействовать ее работе;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда, проведение обучения по охране труда и проверку знаний по охране труда в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представительных органов Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### **6.3. Работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **6.4. Стороны обязуются совместно:**

- Создать комиссию по охране труда, состоящую из Работодателя, представителей Работников и специалиста по охране труда.

- Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда (Приложение № 4), включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

- Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

- В случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюз вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

- Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни Работников:

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья Работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать Работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет или обеспечить наличие медицинскими аптечками.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями подразделений учреждения по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.1.5. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.6. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

7.1.7. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.8. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции.

### **7.2. Работник обязуется:**

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования,

внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями. Своевременно проходить вакцинацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых учреждением занятиях физкультурой и спортом, Днях здоровья, участие в составе команды в ВФСК «ГТО». (Обязательства возлагаются на Работников только при условии добровольного согласия Работников организаций, учреждений.)

## **8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. Работодатель и СТК договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха Работников невозможны эффективность производства и социального благополучия Работников.

8.2. Работодатель совместно с СТК обязуются обеспечивать социальные гарантии Работникам независимо от места их работы, занимаемой должности:

8.2.1. Оказывать Работникам разовую материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности по случаю свадьбы, рождения ребенка, выхода на пенсию, юбилейной даты – 50 лет, необходимости срочного лечения, Работникам, пострадавшим от стихийного бедствия, утрата близких родственников и др.

8.2.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии.

8.2.3. Материальная помощь и денежные премии оказываются по письменному заявлению Работника, ходатайству СТК; размер устанавливается исходя из возможностей учреждения в данный период времени, и может зависеть от проработанного Работником времени в МАОУ «Прогимназия № 81».

8.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний Работников.

8.2.5. Создать условия для организации питания Работников: выделить помещение для приема пищи, обеспечить Работников питьевой (холодной и горячей) водой (установка кулеров), посудой, микроволновой печью для разогрева пищи, холодильным оборудованием.

8.2.6. Для Работников учреждения проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия: походы в театр, празднование профессиональных праздников День дошкольного Работника, День учителя, Новый год, 8 Марта, проведение ежегодного традиционного конкурса профессионального мастерства и иных достижений Работников «Престиж», участие в туристических слетах, Кроссе нации, Лыжне России, ВФСК «ГТО».



8.2.7. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных Работников.

8.2.8. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности:

- в отношении победителей конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

- в отношении педагогических работников, ставших победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», а также федеральных этапов очных всероссийских конкурсов, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

- в отношении педагогических работников, награждённых ведомственными наградами Министерства просвещения РФ, в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных звания Министерства просвещения РФ, званий Республики Коми за достижения педагогической деятельности;

- ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в т.ч. в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

8.2.9. Устанавливать педагогическим работникам, ставшим победителями конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Коми велодысь», надбавки за качество выполняемых работ в следующих размерах:

- муниципального уровня 50 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- республиканского уровня – 70% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- всероссийского уровня 100 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса на основании письменного заявления педагогического работника с приложением подтверждающих документов.

8.2.10. Принимать участие в мероприятиях по профессиональной подготовке, повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в рамках национального проекта "Демография" в целях актуализации имеющихся знаний и навыков, получения дополнительных компетенций, необходимых для выполнения профессиональных задач.

## **9. Работа с молодежью**

9.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым Работникам условий для высокопроизводительного труда, личного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставить рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым Работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;
- закрепить за молодыми специалистами наставников – Работников из числа опытных специалистов, «стажистов».

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;
- учебный отпуск с сохранением средней заработной платы (в соответствии с гл. 26 ТК РФ).

## **10. Гарантии прав выборного органа (СТК) и их Работников**

10.1. Работодатель соблюдает права СТК, всемерно содействует их деятельности в соответствии законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет СТК бесплатное пользование необходимыми для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты учреждения по согласованию с СТК.

## **11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров стороны Коллективного договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. На время забастовки за участвующими в ней Работниками сохраняются место работы и должность.

11.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине Работника производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Работодатель имеет право переводить указанных Работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

11.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

## **12. Ответственность сторон социального партнерства**

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Коллективного договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного Коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Коллективного договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации сторон. По результатам консультаций сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Коллективного договора. При этом сроки исполнения

обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.6. Стороны ведут разъяснительную работу среди Работников МАОУ «Прогимназия № 81» по условиям Коллективного договора.

### 13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Контроль за выполнением положений Коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.



13.3. Изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.


13.5. Настоящий Коллективный договор состоит из основной части и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

- Приложение № 1: Периодичность проведения медицинских осмотров работников МАОУ «Прогимназия № 81»
- Приложение № 2: Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты МАОУ «Прогимназия № 81»
- Приложение № 3: Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи для всех категорий работников МАОУ «Прогимназия № 81»
- Приложение № 4: План мероприятий по охране труда в МАОУ «Прогимназия № 81».
- Приложение № 5 Гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

**Представитель работодателя:**

  
Т.В. Чернавина  
подпись  
ФИО  
директор МАОУ «Прогимназия № 81»  
 «03» августа 20 22 г.  
М.П.

**Представитель работников:**

  
Р.Г. Игнатова  
подпись  
ФИО  
«03» августа 20 22 г.

**ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ  
РАБОТНИКОВ МАОУ «ПРОГИМНАЗИЯ № 81»**

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Вредный (опасный) производственный фактор, номер согласно Перечню
1.	Директор	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
4.	Специалист по охране труда	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
5.	Заведующий хозяйством	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
6.	Секретарь учебной части	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
7.	Документовед	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
8.	Специалист по персоналу	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
9.	Старший воспитатель	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
10.	Младший воспитатель	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
11.	Музыкальный руководитель	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
12.	Воспитатель дошкольных групп	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
13.	Педагог психолог	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
14.	Инструктор по ФИЗО	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
15.	Педагог-библиотекарь	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
16.	Учитель начальных классов	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
17.	Учитель физкультуры	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
18.	Учитель-музыки	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
19.	Воспитатель ГПД	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
20.	Учитель-английского языка	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
21.	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
22.	Кастелянша	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
24.	Дворник	1 раз в год	Прил. 1 п.25.
25.	Повар детского питания	1 раз в год	Прил. 1 п. 25, п.23, п.4.8..
26.	Заведующий складом	1 раз в год	Прил. 1 п. 25, п.23
27.	Подсобный рабочий кухни	1 раз в год	Прил. 1 п. 25, п.23, п.5.1, п
28.	Оператор стиральных машин	1 раз в год	Прил. 1 п. 1.48, п.2.4.3, п. 5.1.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ,  
СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
МАОУ «ПРОГИМНАЗИЯ № 81»**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 23 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки (рукавицы)	6	
2.	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6	п. 31 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6	п. 32 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
4.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.48 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
5.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	п.3.1.9 СанПиН СП 2.4.3648-20
		Перчатки резиновые	6	
		Фартук х/б	1	
		Косынка	1	
6.	Воспитатель дошкольных групп	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	п.3.1.9 СанПиН СП 2.4.3648-20
7.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	П. 115 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	Дежурный 6 Дежурные	
8.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Косынка хлопчатобумажная Фартук х/б	1 2 До износа 1 1	П. 122 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
9.	Подсобный рабочий кухни	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 2 До износа 6 1	П. 60 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	1 12 6	П. 135 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.
11.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 2	п.171 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И  
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ  
РАБОТНИКОВ МАОУ "ПРОГИМНАЗИЯ № 81"**

№	Должность	Условия выдачи	Норма выдачи в мес.	Основание
1.	Заведующий складом	Работа с легкосмываемыми загрязнениями (пыль, почва)	200 г (мыло туалетное) 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 приказ № 1122н от 17.12.2010
2.	Повар детского питания			
3.	Заведующий хозяйством			
4.	Подсобный рабочий кухни			
5.	Рабочий по обслуживанию здания	Негативное влияние окружающей среды	100 мл. Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	п.10 приказ № 1122н от 17.12.2010
6.	Дворник			
7.	Младший воспитатель	Работа с легкосмываемыми загрязнениями (пыль, почва) Работы с водными растворами, водой, (предусмотренные технологией), дезсредствами и другими водорастворимыми материалами. Работы выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов без натуральной подкладки	100 мл. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу) 200 г (мыло туалетное) 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.2 приказ № 1122н от 17.12.2010 п.7 приказ № 1122н от 17.12.2010
8.	Уборщик служебных помещений			
9.	Оператор стиральных машин			
10.	Все должности	Соблюдение личной гигиены	жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	



**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА В МАОУ «ПРОГИМНАЗИЯ № 81»**

№ п/ п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Исполнители
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.	Обеспечение сбора, обобщения, анализа статистических данных по охране труда, несчастных случаев на производстве	Ежеквартально	Директор, Специалист по ОТ
2.	Проведение ежегодного анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма. (за прошедший год).	Ежегодно январь	Директор, Специалист по ОТ
3.	Заключение, изменения, дополнения коллективных договоров между Работодателем и Работниками.	Ежегодно по мере необходимости	Директор, Специалист по персоналу
4.	Создание, внедрение, обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации	В течение года	Специалист по ОТ
5.	Участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда	Ежегодно Октябрь	Директор, Специалист по ОТ
6.	Проведение совещаний, семинаров, бесед, круглых столов по анализу существующей в учреждении системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного её совершенствования	Ежегодно До 28 апреля (начиная с 2023г)	Директор Заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, Специалист по ОТ
7.	Разработка и корректировка локальных актов учреждения по охране труда	Ежегодно 1 квартал	Специалист по ОТ
8.	Регулярное рассмотрение состояния условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда на собраниях Работников трудовых коллективов, на совещаниях руководителей и специалистов	Не реже 1 раза в квартал	Директор Заместитель директора по УВР Специалист по ОТ
9.	Подготовка перечня профессий и работ, при поступлении на которые Работник должен пройти предварительный медицинский осмотр.	Ежегодно Январь	Специалист по ОТ
10.	Подготовка поимённого списка лиц для проведения медицинских осмотров. Утверждение графика прохождения	Ежегодно Январь	Специалист по ОТ

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Срок проведения</b>	<b>Исполнители</b>
	медицинских осмотров		
11.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий Работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Ежегодно Январь	Специалист по ОТ
12.	Установление и обеспечение обязательных гарантий и компенсаций Работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	По итогам СОУТ	Директор, Специалист по персоналу Специалист по ОТ
13.	Реализация законного права Работодателя на возврат 20 % взносов, ранее перечисленных в Фонд социального страхования (на мероприятия по охране труда).	Ежегодно До 01 августа	Директор Специалист по ОТ
14.	Целевое использование средств на мероприятия по улучшению условий труда.	Ежегодно 1- 4 квартал	Заместитель директора по АХР
15.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями трудового законодательства	По мере необходимости	Директор Специалист по ОТ
16.	Предоставление информации в адрес Управления о несчастных случаях с сотрудниками в подведомственных организациях	При наступлении НС	Специалист по ОТ
17.	Подготовка отчета о выполнении плана мероприятий по улучшению условий охраны труда.	Ежегодно До 01 февраля	Специалист по ОТ
<b>2. Обучение по охране труда</b>			
18.	Проведение анализа прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда всех Работников.	Ежегодно До 28 апреля	Специалист по ОТ
19.	Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда.	По мере необходимости	Комиссия по проверке знаний
20.	Оформление и обновление уголков, стендов охраны труда.	По мере необходимости	Специалист по ОТ
21.	Обновление на сайте учреждения информацию по охране труда.	По мере необходимости	Специалист по ОТ
22.	Приобретение наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, для обучения	По мере необходимости	Директор, Специалист по ОТ
<b>3. Санитарно-бытовые мероприятия</b>			

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Исполнители
23.	Проведение комплексных и целевых обследований состояния условий труда на рабочих местах с составлением актов проверок и подведением итогов.	Ежегодно До 28 апреля	Комиссия по ОТ
24	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) и оценки уровней профессиональных рисков.	По мере необходимости	Специалист по ОТ
25	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения СОУТ, и оценки уровней профессиональных рисков.	В течение всего периода	Директор Заместитель директора по УВР Специалист по ОТ
26	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.	Апрель, Ноябрь	Специалист по ОТ
27	Приобретение аптечек первой помощи.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
28	Обеспечение Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением, сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.	Постоянно	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством
29	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
30	Обеспечение хранения СИЗ, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Постоянно	Заведующий хозяйством
31	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
32	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	По отдельному плану	Заведующий хозяйством
33	Надлежащее ведение личных карточек учёта выдачи СИЗ.	Постоянно	Заведующий хозяйством Заместитель директора по АХР

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Исполнители
<b>4. Технические мероприятия</b>			
34	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений.	Ежегодно	Директор Заведующий хозяйством Заместитель директора по АХР
35	Модернизация системы освещения, замена светильников на рабочих местах	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
36	Проведение ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством Заместитель директора по АХР
37	Размещение производственного оборудования в помещениях пищеблоков, прачечных, подсобных производственных помещениях, организация рабочих мест, обеспечивающие безопасности Работников..	По мере необходимости	Заведующий хозяйством Заместитель директора по АХР
38	Размещение знаков безопасности в учреждениях	По мере необходимости	Специалист по ОТ
39	Проведение испытаний диэлектрических средств и замена (галоши, перчатки)	Ежегодно До 01 августа	Заведующий хозяйством
40	Проведение электроизмерительных работ (замеры сопротивления изоляции)	Ежегодно До 01 августа	Заведующий хозяйством

Примечание: План основных мероприятий разрабатывается и утверждается ежегодно приказом директора учреждения

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут частично финансироваться за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами утверждены приказом Минтрудом России от 10.12.2012 г. № 580н.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ  
ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

№	Наименование профессии и должности	Количество Работников	Размер компенсационной доплаты (в %)	Количество дополнительных оплачиваемых дней к ежегодному отпуску (календарных дней)
1.	Повар детского питания	4	8	8
2.	Подсобный рабочий кухни	4	8	8
3.	Оператор стиральных машин	1	8	8