

Представитель работодателя
Директор

Смирнова А.Ю.

Дата подписания _____

(печать)



Представитель работников -
Председатель _____
первичной профсоюзной организации

Попова О.В.

Дата подписания _____

(печать (при наличии))



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Республики Крым «Алупкинская санаторная школа-интернат»
на 2022-2025 годы**

Вступает в силу 31.03.2022г.
Срок действия с 31.03.2022г. до 30.03.2025г.

г.Алупка

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Алупкинская санаторная школа-интернат» (далее Общеобразовательное учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- ТК РФ;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы.
- Конституция Республики Крым;
- Закон Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 17.06.2015 № 131-ЗРК/2015;
- Закон Республики Крым от 28.11.2014 N 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым";
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК "Об органах социального партнёрства в Республике Крым";
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 29.09.2014 года № 267 «О Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений».
- Закон Республики Крым от 17 декабря 2014г. №33-ЗРК/2014 «Об охране труда в Республике Крым»;
- Постановление Совета министров Республики от 30.12.2014 г № 658 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым";
- Постановление Совета министров Республики от 23.12.2014 г № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Общеобразовательного учреждения Смирновой Аллы Юрьевны (далее - работодатель);

-работники Общеобразовательного учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Поповой Оксаны Владимировны (далее профсоюзный комитет).

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Общеобразовательного учреждения, его финансово - экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Общеобразовательного учреждения, учёт мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.5.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учётом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Общеобразовательного учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально - трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.5.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.6. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Общеобразовательного учреждения (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым, отраслевыми соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора или до внесения изменений в настоящий договор в Общеобразовательном учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Общеобразовательного учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации Общеобразовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности Общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Общеобразовательного учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10 Взаимные обязательства сторон.

1.10.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, в том числе и в виде публикаций его электронной версии на официальном сайте Общеобразовательного учреждения.

1.10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнёрства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности Общеобразовательного учреждения и доводить её до работников;
- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.11. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения

представительного органа работников (согласно ст. 372 ТК РФ), не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

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

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать мер, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до «31» марта 2025г.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р) (далее – Программа).

2.4.1. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплат.

2.4.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Особенности трудовых отношений с педагогическими работниками.

2.5.1. В трудовом договоре, заключаемом Общеобразовательным учреждением с педагогическим работником, оговаривается объем учебной нагрузки установленный педагогическому работнику. (п. 1.4. приложение 2 Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.5.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменён в текущем учебном году, а также на следующий учебный год по инициативе работодателя за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. приложения №1 Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601, в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

2.5.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5, 1.6. приложения 2 Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601.

2.5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы устанавливается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, преподаватели для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.5 При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Общеобразовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах -комплектах), группах, за исключением случаев предусмотренных пунктом 2.5.3. настоящего Коллективного договора. Сохранение объёма учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов, групп обеспечивается путём предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.5.6. Об изменениях учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.5.7. Работники Общеобразовательного учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору

преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники Общеобразовательного учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя Образовательного учреждения наряду с работой, определённой трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты .

2.5.8. С работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно - техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно - эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

При использовании личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно - технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.5.9. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы не допускается до окончания учебного года. Изменение

требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.5.10. При приёме на работу педагогических работников допускается не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет.

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ). Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределённый срок.

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя Общеобразовательного учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и

его заместителей,- шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом(ст. 70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

2.12. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) и является неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передаётся работнику, второй – хранится в деле у работодателя. При этом получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

2.13. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

2.14. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.16. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, части 1 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учёте.

2.17. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме

не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом(ст. 74 ТК РФ).

2.18. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства и осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим работы

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, соглашений, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Общеобразовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, графиками сменности.

3.1.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно - правовыми актами относятся к рабочему времени. *(ст. 91 ТК РФ)*.

3.1.3. Руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа административно - вспомогательного персонала, хозяйственного персонала и работникам пищеблока Общеобразовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю *(ст. 91 ТК РФ)*.

3.1.4. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

-работникам, являющимся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

-работникам, условия на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого

(межотраслевого) соглашения, коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда (*ст.92 ТК РФ*).

3.1.5. Медицинским работникам Общеобразовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю (*п.1. ст. 15 Федерального закона №77-ФЗ от 18.06.2001 г., Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. №101*).

3.1.6.Педагогическим работникам Общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст.333 ТК РФ*).

Режим рабочего времени педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности для педагогических работников, с учетом особенностей их труда, устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) *согласно Приложения 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г.№ 1601*.

3.1.7. В Общеобразовательном учреждении устанавливается:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

-шестидневная рабочая неделя с одним выходным – воскресенье.

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику для работников по должностям: сторож, помощник воспитателя, медицинская сестра, санитарка, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, которые составляются непосредственным руководителем с учетом специфики, согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются директором Общеобразовательного учреждения.

В соответствии с Учебным планом Общеобразовательного учреждения для педагогических работников, кроме педагога-библиотекаря и воспитателя, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботой и воскресеньем. График работы устанавливается в соответствии с утвержденным на учебный год расписанием уроков, занятий по внеурочной деятельности и расписанием объединений дополнительного образования.

Педагогу-библиотекарю устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Воспитателям устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня в соответствии с утвержденным графиком работы на учебный год.

Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

Графики работы предусматривают время начала и окончание работы, время перерыва для отдыха и питания, регламентированные перерывы, которые включаются в рабочее время на работах с вредными условиями труда, выходные дни. Бланки графиков работы для некоторых категорий работников представлены в Приложении 1-4.

3.1.8. Графики работы доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.1.9. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (*ст. 96 ТК РФ*).

Перечень должностей (профессий) работников, которым не сокращается продолжительность рабочего времени в ночное время определён в Приложении 5.

3.1.10. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины. Могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей - инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (*ст. 96 ТК РФ*).

3.1.11. По соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий работы (*ст. 93 ТК РФ*).

3.1.12. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (*ст. 74 ТК РФ*).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (*ст. 74 ТК РФ*).

3.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (*ст. 113 ТК РФ*).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общеобразовательного учреждения.

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

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

Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (*ст. 259 ТК РФ*).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При

этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (*ст. 259 ТК РФ*).

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (*ст. 113 ТК РФ*).

3.1.14. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьёй 99 ТК РФ.

Переработка рабочего времени медицинских сестёр, педагогических работников (учителей, воспитателей), помощников воспитателей, сторожей в случае неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (*ст. 99 ТК РФ*).

Сверхурочная работа водителя автомобиля учитывается в соответствии с путевыми листами (время прибытия-убытия).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии со статьёй 259 ТК РФ и федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (*ст. 99 ТК РФ*).

Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учётом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (*ст. 99 ТК РФ*).

3.1.15. В связи с круглосуточным режимом работы Общеобразовательного учреждения в структурных подразделениях где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность

рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда - три месяца (*ст. 104 ТК РФ*).

3.1.16. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является Приложением 6 к настоящему коллективному договору (*ст. 101 ТК РФ*).

3.1.17. В дни недели, (периоды времени в течение которого функционирует Общеобразовательное учреждение) свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения в Общеобразовательном учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату обязательное присутствие в Общеобразовательном учреждении не требуется. (*п. 2.4. раздел II, приложения I, Приказа Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*).

3.1.18. Время каникул, а также время в период отмены учебных занятий, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Общеобразовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы педагогических работников в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летних каникул определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (*п. 4.2.- 4.3. раздел 4 , приложения I, Приказа Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*).

Учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал Общеобразовательного учреждения в период каникул, а также в период отмены учебных занятий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (*п. 4.5. раздела 4, приложения I, Приказа*

Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.1.19. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы (*п. 6.2. раздела 6, приложения 1, Приказа Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).*

3.1.20. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлечённых в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе Общеобразовательного учреждения, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора (*п.6.3.4. Соглашения*).

3.1.21. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. (*п. 3.1. раздела 3, приложения 1, Приказа Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).*

3.1.22. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки беременных женщин. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей - инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, направлять в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (*ст. 259 ТК РФ*).

3.1.23. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с

тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. *(ст. 105 ТК РФ)*

3.1.24. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы *(ст. 95 ТК РФ)*.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный) непрерывный отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

3.2.2. В течение рабочего дня для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырёх часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи и отдыха не устанавливается. Возможность приёма пищи в таких случаях обеспечивается в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении *(п. 5., Раздел I, приложения I, Приказа Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)*.

3.2.3. Для работников занятых на работах с вредными условиями труда при наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной в соответствии с ТК РФ *(ст. 94 ТК РФ)*.

3.2.4. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ и Указами Главы Республики Крым.

3.2.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников Общеобразовательного учреждения составляет:

- для медицинского, учебно - вспомогательного, административного и хозяйственного персонала - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

3.2.6. Педагогическим работникам, директору Общеобразовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Заместителям директора Общеобразовательного учреждения при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно - методической, методической деятельностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.2.7. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Общеобразовательном учреждении, 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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника (п.6.1.6. Соглашение).

3.2.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

3.2.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная

продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам составляет 7 календарных дней.

Педагогическим, медицинским работникам, а также помощникам воспитателя по результатам СОУТ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (*п.1 ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 года № 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации", Приказ Министерства образования РФ № 2330 от 30.05.2003 г. «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»*)

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Приложением 7 к коллективному договору (*ст. 117 ТК РФ*). Часть дополнительного отпуска, превышающая 7 календарных дней (за отработанный рабочий год), может быть заменена денежной компенсацией при наличии письменного заявления (согласия) работника на замену отпуска денежной компенсацией.

3.2.10. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена в Приложении 6 к коллективному договору, и который не может быть менее трёх календарных дней (*ст. 119 ТК РФ*).

3.2.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст. 120 ТК РФ*).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (*ст 93 ТК РФ*).

3.2.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*). Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (*ст. 123 ТК РФ*).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (*ст.262.2 ТК РФ*).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*ст. 124 ТК РФ*).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 124 ТК РФ*).

3.2.13. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (*ст. 260 ТК РФ*).

3.2.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

3.2.15.Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается (*ст.125 ТК РФ*).

3.2.16.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

3.2.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

3.2.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст. 128, ст. 263 ТК РФ*).

3.2.19. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (*ст. 262 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»*).

3.2.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (*п.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*).

3.2.21. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Общеобразовательного учреждения и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.2.22. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Общеобразовательного учреждения. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

3.2.23. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

3.2.24. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.2.25. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.2.26. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

3.2.27. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.2.28. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

3.2.29. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.2.30. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.2.31. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Общеобразовательном учреждении системой оплаты труда.

3.2.32. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2.32. Стороны пришли к соглашению что работникам по их личному заявлению, предоставляются оплачиваемые дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы:

- смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

- после прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) (первая и вторая прививки) 2 календарных дня. В случае неиспользования 2 календарных дней сразу после прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), эти дни присоединяются к основному оплачиваемому отпуску (при наличии личного заявления работника).

- председателю и секретарю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней.

- призёрам очных республиканских и всероссийских конкурсов профессионального мастерства 3 календарных дня.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст. 132 ТК РФ*) за исключением случаев предусмотренных законодательством (*ст.145 ТК РФ*)

4.2.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Общеобразовательном учреждении системами оплаты труда и включает в себя:

- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за разделение рабочего дня на части, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.Оплата труда работников в Общеобразовательном учреждении устанавливается с учетом мнения представительного органа работников (*ст. 135 ТК РФ*).

4.4. Индексация заработной платы проводится, в соответствии с действующим законодательством, путем увеличения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников (*ст. 134 ТК РФ*, бюджетное законодательство Республики Крым)

4.5.Месячная заработная плата работников Общеобразовательного учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учёта выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (*ст.112 ТК РФ*).

4.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

4.7.Оплата труда медицинских работников Общеобразовательного учреждения осуществляется согласно условиям оплаты труда, аналогичных

категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы (*п.1.12 Постановления СМ РК №658 от 30.12.2014*).

4.8. Оплата труда работников Общеобразовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (*ст.93 ТК РФ*).

4.9. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать дней до дня выплаты заработной платы (*ст.136 ТК РФ*).

4.10. Заработная плата выплачивается работникам Общеобразовательного учреждения 15 и 30 числа каждого месяца, в феврале 15 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

4.11. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается с учетом мнения представительного органа работников (*ст. 136 ТК РФ*).

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4, ст. 142 ТК РФ*).

4.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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 (*ст. 236 ТК РФ*).

4.14. В случаях, когда система оплаты труда работников Общеобразовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам,

должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Общеобразовательном учреждении, или со дня предоставления 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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.15. Фонд оплаты труда Общеобразовательного учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь (п. 2.2. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658)

4.16. Оклады (должностные оклады) заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 -15% ниже оклада руководителя Общеобразовательного учреждения.

4.17. Оклад (должностной оклад) руководителя Общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с п. 3.2. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658 .

4.18. Повышение окладов (должностных окладов) производится в соответствии с п.п. 3.3., 4.10. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658.

4.19. Оплата труда молодых специалистов устанавливается в соответствии с п.4.12. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658.

4.20. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ (п. 4.9. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658).

Присвоение или повышение разряда рабочих (установление классности) производится Квалификационной комиссией Общеобразовательного учреждения на основании заявления работника по представлению непосредственного руководителя (*п. 10 Приложения к Постановлению Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985г. № 31\3-30*).

4.21. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа административного, хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.22. К компенсационным выплатам относятся:

4.22.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.22.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при разделении рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (*п. 5.1. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658*)

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и коллективным договором (*Письмо Минобрнауки от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02*).

4.23. Оплата труда работников Общеобразовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер доплат устанавливается

работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Конкретный размер по каждой профессии установлен в Приложении 8 (*см. 147 ТК РФ*).

4.24. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (*см. 150 ТК РФ*).

4.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (*см. 151 ТК РФ*).

4.26. При замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) установить компенсационную выплату в размере 50 % от должностного оклада пропорционально отработанному времени (п. 5.4.7. Соглашения).

4.27. При замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников одновременно в двух воспитательных группах установить компенсационную выплату за увеличение объема выполняемой работы в размере 50 % от оклада работника пропорционально отработанному времени.

4.28. При замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам работников на рабочих местах которых установлены вредные условия труда, оплату производить с учетом компенсации за работу во вредных условиях труда.

4.29. Переработка рабочего времени педагогических, медицинских работников, работников из числа хозяйственного персонала (помощники воспитателя, сторожа) вследствие неявки сменяющего работника оплачивается как сверхурочная работа - за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (*см. 152 ТК РФ*).

4.30. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) оплата в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:

-если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

-если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (*ст. 153 ТК РФ*).

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Конкретный размер вознаграждения составляет две трети должностного оклада (*ст. 112 ТК РФ*).

4.31. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 40 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*).

4.32. В случае разделения рабочего дня на части с перерывом составляющим более двух часов подряд работнику устанавливается компенсационная выплата в размере 10% от должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

4.33. Оклад повышается на 30% за работу педагогического работника в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с учебной программой для классов и заявлением родителей (законных представителей) для групп, по факту пребывания детей.

4.34. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

-выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

-выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в Общеобразовательном учреждении (*п. 6.2.4. Приложения к*

Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658). Данные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

4.35. К стимулирующим выплатам относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

-выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы;

-премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за год

4.35.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.35.1.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в процентном отношении к окладу (не более 50 % должностного оклада) на срок не более 1 года на основании представлений руководителей структурных подразделений Общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.35.1.2. При наличии ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым работникам Общеобразовательного учреждения устанавливается надбавка в размере 5 % от должностного оклада (*п. 6.2.1.1. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658*). Основание для установления надбавки подтверждается документами предоставляемыми работником.

4.35.1.3. Премия за высокие результаты работы устанавливается одновременно руководителем в пределах фонда оплаты труда в абсолютном размере на основании представлений руководителей структурных подразделений Общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. При установлении премии за высокие результаты работы учитываются стабильно высокие показатели результативности работы, применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работы;

4.35.1.4 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается в абсолютном размере руководителем Общеобразовательного учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения представительного органа работников и выплачивается работнику Общеобразовательного учреждения одновременно по итогам выполнения особо важной и срочной работы с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

4.35.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

-надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приложением к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658; медицинским работникам

- согласно п. 6.2.1., п. 6.2.2. Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605.

4.35.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

-выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается согласно п. 6.2.3.1. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет;

-надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности согласно п. 6.2.3.2. Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658. Надбавка медицинским работникам за выслугу лет производится согласно п. 6.4. Приложения 3 Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605.

4.35.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц,
- премия по итогам работы за год (рассчитывается исходя из среднего балла стимулирующих листов за год)

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы (за месяц и год) являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы. Порядок начисления устанавливается локальным актом Общеобразовательного учреждения.

4.36. Осуществляется единовременное премирование работников в связи с юбилеем и профессиональными праздниками в пределах фонда оплаты труда.

4.36.1. Премирование работников к профессиональным праздникам в размере МРОТ осуществляется к следующим датам по основному месту работы:

- День медика - 3 воскресенье июня;
- День секретаря - 3 сентября;
- День учителя - 5 октября;
- День кадровика - 12 октября;
- День работников пищевой промышленности - 3 октября;
- День водителя - последнее воскресенье октября;
- День специалиста по безопасности - 12 ноября;
- День бухгалтера - 21 ноября;
- День юриста - 3 декабря;
- День работника коммунального хозяйства - 3 воскресенье марта.
- День охраны труда - 28 апреля.

Работникам работающим по совместительству данная выплата осуществляется пропорционально занимаемой ставки.

4.36.2. Премирование работников к юбилеям осуществляется по достижении работником:

-50, 55, 60- летнего возраста в размере пяти тысяч рублей;

-65, 70, 75 - летнего возраста в размере десяти тысяч рублей;

Выплата производится при условии если работник работает в Общеобразовательном учреждении более пяти лет (*ст. 191 ТК РФ*).

4.37. Работникам Общеобразовательного учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда Общеобразовательного учреждения. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

4.38. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику не отработавшему полный календарный год.

4.39. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости производится выплата материального вознаграждения в размере должностного оклада.

4.40. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на два года в случаях:

-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

-при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

-нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

-при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - не менее чем на 6 месяцев;

-после выхода на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (*п. 4 ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 8.2.5. Соглашения*).

4.41. При выполнении педагогическим работником работы по должности с другим наименованием по которой не установлена квалификационная категория производить оплату с учетом имеющийся квалификационной

категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (абз. 2, п.5.3.Соглашения).

4.42.В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическому работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (п. 8.2.4. Соглашения).

4.43. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2-х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от указанных выше лиц подается в период действия квалификационной категории. (п. 8.2.6. Соглашения).

4.44.При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей исчисление среднего заработка для его оплаты осуществлять с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках Приоритетного национального проекта образование (далее ПНПО) (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

4.45.Выплата вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

4.46.Работодатель освобождает педагогических работников Общеобразовательного учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Работодатель обязуется:

4.47. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.48.Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 36 ТК РФ).

4.49. Обеспечить проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

4.50. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством и коллективным договором.

Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.51. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.52. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

4.53. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты в Общеобразовательном учреждении и их размеры (ст. 8, ст. 135 ТК РФ)

4.54. Устанавливать работникам доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.55. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.56. В случае если листок нетрудоспособности выдан работнику в день, в который тот фактически работал, оплата в этот день производится в виде пособия по временной нетрудоспособности.

4.57. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ).

4.58. Выплачивать при увольнении работнику денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Профсоюз обязуется:

4.59. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

4.60. Обращается в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора.

4.61. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.62. Обращается в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представляет их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры Общеобразовательного учреждения, её реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации работникам, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, а также:

- работникам из числа воспитанников детских домов;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня окончания образовательного учреждения;
- работающим инвалидам;
- работникам проработавшим в Общеобразовательном учреждении свыше 10 лет;
- работникам, на иждивении которых находится не работающий совершеннолетний инвалид (член семьи, родственник), постоянно проживающий с ними;
- работникам награждённым государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической или иной деятельностью.

5.4. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.5. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в Общеобразовательном учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.6. Сохранять за работником право на выплату материальной помощи на оздоровление при расторжении трудового договора в соответствии с частью 1 статьи 81 ТК РФ. Материальную помощь выплачивать пропорционально отработанному времени.

5.7. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

Массовым является увольнение 10% и более от общего числа работников в течение 90 дней.

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 частью 1 статьи 81 ТК РФ

5.8. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.9. Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;
- повышение квалификации и профессионального уровня персонала.

5.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.11. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Общеобразовательного учреждения.

5.12. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Общеобразовательного учреждения.

5.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ст 173 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5.14. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест или наличия вакантной должности, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

5.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

5.16. В случае возможного принятия решения об увольнении работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, обязательно предлагать работнику имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности и такую работу, которую работник может выполнять с учётом его образования и состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.17. Обязуются в период сокращения объёма оказываемых услуг использовать внутренние резервы Общеобразовательного учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме работ, которые невозможно остановить);
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.18. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

5.19. 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 (далее - независимая оценка квалификации), 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, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя (статья 187 ТК РФ)

5.20. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в порядке, установленном локально-нормативным актом Общеобразовательного учреждения.

5.21. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 (два) года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев.
- нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе.

5.22. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2-х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц

предпенсионного возраста подаётся в период действия квалификационной категории.

5.23. В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

5.24. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

5.25. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Соглашением между Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.

Решение об оплате труда с учётом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель Образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учёте имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1.Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*ст. 212 ТК РФ*).

6.1.3. Организовать работу службы охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда (*ст. 217 ТК РФ*).

6.1.4. Обеспечить право работников Общеобразовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных

средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.5. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание Общеобразовательного учреждения. Конкретный размер средств на выполнение мероприятий по охране труда указан в Соглашении по охране труда .

6.1.6. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда

6.1.7. Обеспечить обучение работников по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности .

6.1.8. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке .

6.1.9. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021-2023 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств Общеобразовательного учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) *(ст. 218 ТК РФ)*.

6.1.10. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет Общеобразовательного учреждения (или средств Фонда социального страхования) обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Общеобразовательного учреждения. *(ст.370 ТК РФ)*.

6.1.11. Обеспечивать гарантии работникам при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья *(ст. 185.1 ТК РФ)*.

6.1.12. Организовать посты для оказания первой помощи укомплектованные аптечками для оказания первой помощи пострадавшим *(ст. 223 ТК РФ)*.

6.1.13. Обеспечить за счет работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний *(ст. 212, ст. 213 ТК РФ)*.

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.14. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

-назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по Общеобразовательному учреждению в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности ;

-обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и локальным актам Общеобразовательного учреждения (ст. 212 ТК РФ);

-обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.1.15. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц (ст. 212 ТК РФ; *Федеральный закон от 28.12.2013г. № 246-ФЗ «О специальной оценке условий труда»*).

6.1.16. Предоставлять по итогам проведённой специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда (ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ).

6.1.17. Обеспечить за счет собственных средств:

-приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ);

-уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ (п.30 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н);

- информирование работников о полагающихся СИЗ (п.9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н);

6.1.18. Обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников Общеобразовательного учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в Общеобразовательном учреждении по установленным нормам оборудовать:

-санитарно-бытовые помещения (ст. 223 ТК РФ);

-помещения для приема пищи (ст. 223 ТК РФ);

- помещения для оказания медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);
- комнаты для отдыха в рабочее время и комнаты психологической разгрузки(ст. 223 ТК РФ);
- устройства для обеспечения работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

6.1.19. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.ст. 157, 220 ТК РФ).

6.1.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Общеобразовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.21. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.22. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

6.1.23. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за финансовым обеспечением предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012г. № 580н).

6.1.24. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством:

- семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере 100% годового заработка пострадавшего;

- получившему инвалидность в результате несчастного случая на производстве в размере 50% годового заработка работника.

Годовой заработок определяется из расчёта заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме .

6.1.25. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, в размере 4 (четырёх) МРОТ .

6.1.26. Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии, предусмотренные п.6.1.24 и п.6.1.25. осуществлять за счет собственных средств Образовательного учреждения.

6.1.27. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. (ст. 109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами. .

6.1.28. Обеспечить обязательное социальное страхование работников (Федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.29. Работодатель имеет право с учётом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений согласно *приложению №7 (п. 6 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н)* .

6.2. Профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции Российской Федерации) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Общеобразовательного учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Образовательного учреждения;

-обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

-льготы и компенсации, установленные законом, настоящим коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (*ст. 219 ТК РФ*).

6.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (*ст. 370 ТК РФ*).

6.2.3. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (*ст. 370 ТК РФ*).

6.2.4. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.5. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (*ст. 384 ТК РФ*).

6.2.6. Размещать в помещениях и на территории Общеобразовательного учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

6.2.7. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискриминации ВИЧ - инфицированных .

6.2.8. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных

случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ; п. 2 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013г. № 246-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.3. Работники Общеобразовательного учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам 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;
- 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 отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Сохранять места работы (должности) и средний заработок, а также возмещать расходы, связанные со служебной командировкой при направлении работника в служебную командировку. (статья 167 ТК РФ)

7.1.1. В случае направления в служебную командировку возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя. (статья 168 ТК РФ)

7.1.2. При направлении работника в служебную командировку норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения работника в служебной командировке в размере 100 руб. 00 коп.

При направлении работника в однодневную командировку суточные не выплачиваются.

7.1.3. Возмещение расходов, указанных в п. 7.1.1., производится на основании представленных работником в бухгалтерию документов.

7.1.4. Приказ направления работника в служебную командировку определяется локально-нормативным актом Общеобразовательного учреждения о служебных командировках.

7.2. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы 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 (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

7.2.1. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность.

7.2.2. Осуществлять за счёт средств работодателя оплату прохождения независимой оценки при направлении работодателем работника на прохождение этой независимой оценки квалификации (статья 187 ТК РФ).

7.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в пределах городского округа Ялта суточные не выплачиваются.

7.3. Предоставлять работникам, совмещающим работу с врем, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Общеобразовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников Общеобразовательного учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объёме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учёт в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

Работодатель оказывает практическое и методическое содействие заключению соглашений с органами Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым и представлению документов на лиц предпенсионного возраста, состоящих с ними в трудовых отношениях.

7.6. Освобождать работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении работниками диспансеризации.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (ст. 185¹ ТК РФ)

7.7. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и её компонентов. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.8. Выплачивать работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда Общеобразовательного учреждения.

7.9. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

7.10. Создавать рабочие места инвалидам труда, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

7.11. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утверждённому в организации положению (постановление Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.12. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.13. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.14. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

- ✓ все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- ✓ излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.17. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учёта работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.18. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.19. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, в том числе Интернет и оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы.

8.1.4. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.1.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ), одновременно с выдачей заработной платы.

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

8.1.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации Общеобразовательного учреждения, введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально - трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

8.1.8. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.1.9. Предоставлять по запросу представителей выборного органа первичной профсоюзной организации сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально - экономическим вопросам.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

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

8.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально - трудовым вопросам.

8.2.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Общеобразовательном учреждении через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда.

8.2.5. В случае выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя немедленного устранения нарушений.

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

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

8.2.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Общеобразовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

8.2.9. Принимать участие в аттестации работников Общеобразовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Общеобразовательного учреждения, если такая аттестация может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. (Статья 82 ТК РФ)

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

8.2.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Общеобразовательной организации.

8.2.12. Содействовать оздоровлению детей работников Общеобразовательного учреждения.

8.2.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников Общеобразовательного учреждения.

8.2.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.3. Стороны договорились, что:

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Общеобразовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.3.1.1. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.3.1.1. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Общеобразовательном учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда, в случаях предусмотренных статьёй 74 ТК РФ.

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

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

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

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

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

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации

совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя ;

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.2. Члены профсоюзного комитета, не освобождённые от основной работы в Общеобразовательном учреждении, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

На время осуществления полномочий работником Общеобразовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключённому на определённый срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.3.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

8.3.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации не освобождённого от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

8.3.6. Работнику, освобождённому от работы в Общеобразовательном учреждении в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Общеобразовательного учреждения либо прекращением деятельности или отсутствием в Общеобразовательном учреждении, соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст. 375 ТК РФ).

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей Общеобразовательного учреждения в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в год.

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается общим собранием работников или комиссией не реже одного в год .

10.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

XI Вопросы пожарной безопасности

11.1. Работодатель обязан содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

11.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с технической документацией заводов-изготовителей, и сроками выполнения ремонтных работ проведение регламентных работ по техническому обслуживанию и планово-предупредительному ремонту систем противопожарной защиты зданий и сооружений .

11.3 Работодатель обеспечивает объект огнетушителями по нормам согласно приложениям N 1, 2 Правил противопожарного режима в Российской Федерации утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 N 1479

Первичные средства пожаротушения должны иметь соответствующие сертификаты.

11.4. Работодатель обязаны оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, а также предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Общеобразовательного учреждения необходимые силы и средства.

11.5 Работодатель обязаны также оказывать содействие пожарной охране в установлении причин и условий возникновения и развития пожара, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров. Содействие по выявлению виновных лиц может оказываться посредством собственного расследования или путём предоставления всей необходимой информации компетентным органам.

11.6. Работодатель обязан обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Общеобразовательного учреждения, а также предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Общеобразовательном учреждении, а также о происшедших на её территориях пожарах и их последствиях.

ХII. Культурно - массовая и физкультурно - оздоровительная работа

12.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного назначения;
- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);
- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- направляет в командировку участников художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в мероприятиях;
- не допускает перепрофилирование, **приватизацию или** передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

12.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

Приложение №1
к коллективному договору
Бланк графика работы при 5-ти, 6-ти дневной рабочей неделе

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

от «__» _____ 202__ г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ РК «Алупкинская
санаторная школа-интернат»

А.Ю. Смирнова
Приказ от «__» _____ 202__ г.

№ _____

График работы

(должность (профессия) работника)

(ФИО работника)

<i>Дни работы и выходные дни</i>	<i>Время работы</i>	<i>Кол-во часов работ ы</i>	<i>Перерыв на обед</i>
	<i>Всего за неделю</i>		

График составил:

(Должность)

(Подпись)

(ФИО)

С графиком ознакомлен:

(Должность, профессия)

(Подпись)

(ФИО)

Приложение 2
к коллективному договору
Бланк графика работы педагогов дополнительного образования

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

от «__» _____ 202_ г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ РК
«Алупкинская санаторная
школа-интернат»

А.Ю. Смирнова
Приказ от «__» _____ 202
__ г.
№ _____

График работы

(должность (профессия) работника)

(ФИО работника)

День недели (дни работы и выходные дни)	Время работы	Класс (группа)						

График составил:

(Должность)

(Подпись)

(ФИО)

С графиком ознакомлен:

(Должность, профессия)

(Подпись)

(ФИО)

Приложение 3
к коллективному договору
Бланк графика работы воспитателя

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____ 202__
от «__» _____
г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ РК
«Алупкинская санаторная
школа-интернат»

_____ **А.Ю. Смирнова**
Приказ от «__» _____
202__ № _____

График работы воспитателей корпуса № _____ на период _____

Клас с	ФИО воспитателя	Дни недели (рабочие, выходные дни)						
		Понедельни к	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Суббота	Воскресенье

График составил:

_____ (Должность) _____ (Подпись) _____ (ФИО)

С графиком ознакомлен:

(Должность, профессия)

(Подпись)

(ФИО)

Приложение 5
к коллективному договору

Перечень должностей (профессий) работников, которым не сокращается продолжительность рабочего времени (смены) в ночное время и которые приняты специально для работы в ночное время.

1. Помощник воспитателя.
2. Медицинская сестра.
3. Сторож.

Приложение №6
к коллективному договору

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора по учебной работе	4
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	4
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	4
5.	Главный бухгалтер	4
6.	Ведущий бухгалтер	3
7.	Бухгалтер	3
8.	Специалист по персоналу	3
9.	Юрисконсульт	3
10.	Работник контрактной службы	3
11.	Специалист по безопасности	3
12.	Специалист по защите информации	3
13.	Специалист по охране труда	3
14.	Секретарь руководителя	3
15.	Заведующий медицинской частью	3
16.	Слесарь-сантехник	3
17.	Кладовщик	3
18.	Водитель автомобиля	3
19.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	3

Приложение №7
к коллективному договору

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда
которым предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск по
результатам специальной оценки условий труда**

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1.	Учитель-логопед	14
2.	Педагог-психолог	14
3.	Педагог-организатор	14
4.	Социальный педагог	14
5.	Учитель-дефектолог	14
6.	Педагог-библиотекарь	14
7.	Педагог дополнительного образования	14
8.	Учитель	14
9.	Воспитатель	14
10.	Тьютор	14
11.	Помощник воспитателя	14
12.	Ассистент по оказанию технической помощи	14
13.	Заведующий медицинской частью	14
14.	Врач фтизиатр	14
15.	Врач педиатр	14
16.	Старшая медицинская сестра	14
17.	Медицинская сестра по физиотерапии	14
18.	Медицинская сестра фитокабинета	14
19.	Медицинская сестра	14
20.	Медицинская сестра диетическая	14
21.	Медицинская сестра кабинета ингаляции	14
22.	Медицинская сестра кабинета ароматерапии	14
23.	Медицинская сестра по массажу	14
24.	Санитарка	14
25.	Шеф-повар	7
26.	Повар	7

**Перечень
профессий (должностей) работников занятых на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда**

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Установленный размер повышения оплаты труда %
1	Учитель	25
2	Педагог дополнительного образования	25
3	Учитель -логопед	25
4	Педагог -психолог	25
5	Педагог-организатора	25
6	Социальный педагог	25
7	Учитель -дефектолог	25
8	Педагог -библиотекарь	25
9	Воспитатель	25
10	Помощник воспитателя	25
11	Ассистент по оказанию технической помощи	25
12	Тьютор	25
13	Заведующий медицинской частью	30
14	Врач фтизиатр	30
15	Врач педиатр	30
16	Старшая медицинская сестра	30
17	Медицинская сестра	30
18	Медицинская сестра диетическая	30
19	Медицинская сестра по массажу	30
20	Медицинской сестра кабинета ароматерапии	30
21	Медицинская сестра кабинета ингаляции	30
22	Медицинская сестра фитокabinета	30
23	Медицинская сестра по физиотерапии	30
24	Санитарка	30
25	Шеф-повар	8
26	Повар 4 кв. разряд	8
27	Повар 5 кв. разряд	8
28	Кухонный рабочий	8
29	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8
30	Столяр	8
31	Слесарь-сантехник	8
32	Уборщик производственных и служебных помещений	8

Приложение 9
к коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам
ГБОУ РК «Алупкинская санаторная школа – интернат»

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во)
Педагогические работники			
1	Учитель химии	-халат х/б	2 шт
2	Учитель физики	-халат х/б	2 шт
3	Воспитатель****	-халат х/б	2 шт
4	Педагог библиотекарь (30**)	халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
Медицинские работники			
5	Врач (1*)	- халат х/б	2 шт
		-колпак	2 шт
		- тапочки	1 пара
		-щетка для рук	дежурная
6	Медицинская сестра(1*)	- халат х/б	2 шт
		-тапочки	1 пара
		-колпак	2 шт
7	Санитарка (1*)	- халат х/б	2 шт
		-тапочки	1 пара
		-колпак	2 шт
Инженерно-технические работники			
8	Механик (38**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт
		-перчатки с точечным покрытием;	4 пары
		-очки защитные	до износа
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Учебно-вспомогательный персонал			
9	Помощник воспитателя****	-халат х/б	2
10	Архивариус (7**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		-перчатки с точечным покрытием	3 пары
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11	Лаборант (37*)	При занятости в химических и технологических лабораториях: - халат х/б	1 на 1,5 года
		- фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		- перчатки резиновые	2 пары
		- очки защитные	до износа
Работники пищеблока			
12	Повар (122**)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником;	2 шт
		- нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- тапочки	1 пара
13	Кухонный рабочий (60**)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий;	1 шт
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником;	2 шт.
		-нарукавники из полимерных материалов;	до износа
		-перчатки резиновые;	6 пар
14	Мойщик посуды (92 **)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-фартук из полимерных материалов с нагрудником;	2 шт.
		-нарукавники из полимерных материалов;	до износа
		-перчатки резиновые;	12 пар
Персонал хозяйственной части			
15	Уборщик	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

	территории (дворник) (23**)	механических воздействий;	
		-фартук из полимерных материалов с нагрудником;	1 шт.
		-сапоги резиновые с защитным подноском;	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		Дополнительно зимой:	
16	Кладовщик (49**)	- халат для защиты от общих производственных загрязнений;	1 шт.
		-перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
17	Подсобный рабочий (21**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		-ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
18	Кладовщик, (41*)	- халат хлопчатобумажный;	3
		- колпак х/б;	3
		При работе в неотапливаемых складах дополнительно: - куртка х/б на утепляющей прокладке	дежурная
19	Грузчик склада пищевых продуктов (41*)	- халат хлопчатобумажный;	3
		- колпак х/б;	3
		-ботинки кожаные с защитным подноском;	1 пара
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
20	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (115**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий;	1 шт
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником;	дежурный
		-перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		-перчатки резиновые;	дежурные
		-вкладыши (беруши) ***	до износа
21	Рабочий по комплексному	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.

	обслуживанию зданий (135**)	-ботинки кожаные с защитным подноском;	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		-щиток защитный лицевой;	до износа
		-перчатки резиновые;	12 пар
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	до износа
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
22	Слесарь-сантехник (148**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		-сапоги резиновые с защитным подноском;	дежурные
		-перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		-перчатки резиновые;	12 пар
		-щиток защитный лицевой;	до износа
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	до износа
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
23	Столяр (162**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-ботинки кожаные с защитным подноском;	1 пара
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником;	2 шт.
		-перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		-перчатки резиновые;	2 пары
		-щиток защитный лицевой;	до износа
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	до износа
		-перчатки с точечным покрытием	до износа
		-вкладыши (беруши) ***	до износа
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года

24	Сторож (163**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-ботинки кожаные с защитным подноском;	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		-жилет сигнальный	дежурный
		-плащ с водоотталкивающей пропиткой;	дежурный
		Дополнительно зимой: куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
25	Уборщик служебных и производственных помещений (171**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-галоши резиновые	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		-перчатки резиновые;	12 пар
26	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (189**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		-ботинки кожаные с защитным подноском;	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		-галоши диэлектрические;	дежурные
		-перчатки диэлектрические	дежурные
		-щиток защитный лицевой;	до износа
		-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	до износа
		Дополнительно зимой: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;	1 на 2 года
27	Водитель (11**)	При управлении автобусом, легковым автомобилем, санавтобусом: -костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		- перчатки с точечным покрытием;	12 пар
		-перчатки резиновые;	дежурные
		- жилет сигнальный	до износа
28	Швея(45*)	- халат хлопчатобумажный;	2
		- косынка х/б;	2

29	Кастелянша (48**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий;	1 шт
----	----------------------	---	------

* Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения (Приложение № 2 к приказу Минздрава СССР от 29.01.88 г. № 65).

** Типовые нормы бесплатной выдачи спец.одежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н).

*** - Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда согласно результатам специальной оценки условий труда ГБОУ РК «Алупкинская санаторная школа-интернат» от 11.03.2016 г.

****Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защита работникам учебных заведений постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. №68 и от 30.12.97 г. №69.