

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
 Администрация города Ялта, Республика Крым  
 Регистрационный номер 29-2017  
 от 18 декабря 2017  
 Установлено взысканий нет  
 от 20 декабря 2017  
 М.П. *М.К. Дятлов*



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым  
 «Алупкинская санаторная школа-интернат»**

**на 2018- 2020 год(ы)**

**От работодателя:**

Директор ГБОУ РК «Алупкинская санаторная школа-интернат»  
*Ю.Смирнова*



**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ РК «Алупкинская санаторная школа-интернат»  
*О.В.Голова*



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

прошёл уведомительную регистрацию

в отделе по вопросам труда

Департамента экономического развития

Ялтинского городского совета

Республики Крым

Регистрационный № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ года

г. Алупка  
 2017 год

*Продумано:  
 2017*

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Крым «Алупкинская санаторная школа-интернат» (далее Общеобразовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – 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»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;
- Конституция Республики Крым;
- Закон Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 17.06.2015 № 131-ЗРК/2015;
- 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».

- 1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Общеобразовательного учреждения Смирновой Аллы Юрьевны (далее – работодатель);
- работники Общеобразовательного учреждения в лице их представителя – в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Поповой Оксаны Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Общеобразовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, в том числе и в

виде публикации его электронной версии на официальном сайте Общеобразовательного учреждения.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации Общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Общеобразовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2020 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы, с учётом их профессионального образования.

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

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

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

При вынесении руководителем Общеобразовательного учреждения решения, предусматривающего массовое увольнение работников, профсоюзная организация и орган службы занятости должны быть уведомлены об этом письменно не позднее чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Можно ориентироваться также на критерии, предусмотренные Постановлением № 99, согласно которому к массовым увольнениям отнесено сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- работники, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, на иждивении которых находится не работающий совершеннолетний инвалид (член семьи, родственник), постоянно проживающий с ними;
- работники, воспитывающие 3(трёх) и более детей;
- работники, имеющие инвалидность;
- Награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической или иной деятельностью;
- педагогические, медицинские и иные работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- иные категории работников, по решению трудового коллектива.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка с момента вручения уведомления об увольнении до момента непосредственного увольнения. Работник обязан заранее согласовывать со своим руководством время и дату для реализации своего законного права и осуществлять его таким образом, чтобы это не препятствовало выполнению им своих должностных обязанностей и нормальному функционированию учреждения. Для этого работник не менее чем за 3(трое) суток пишет заявление на имя директора, в котором указывает дату и время своего отсутствия на рабочем месте и согласовывает его с непосредственным начальником. Отсутствие работника на рабочем месте не должно приводить к изменению режима работы учреждения, ухудшению условий его функционирования.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом позиции представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ, иными действующего законодательства Российской Федерации).

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Крыму

100 рублей – за пределы Крыма;

300 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

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

2.2.16. Оказывать содействие работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Образовательного учреждения, её реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и обязательным информированием всех членов профсоюзной ячейки.

2.2.18. 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).

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Образовательного 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), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственной части учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для медицинских работников непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю. (п.1.ст15 Федерального закона №77-ФЗ от 18.06.2001 г., Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. №101).

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учётом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В Образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп), уменьшение количества обучающихся), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала уроков, занятий по самоподготовке и заканчивают дежурство:

- дежурный учитель, не позднее 20 минут после окончания их последнего урока;
- дежурный воспитатель, не позднее 20 минут после окончания ужина.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

3.11. Общим выходным днём для сотрудников, работающих при шестидневной рабочей неделе является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, а также другие виды работ (Приложение № 2) в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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



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

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

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Кроме работников, работающих по графику смен, без учёта выходных и праздничных дней.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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.

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

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

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи и отдыха не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.19. Педагогическим работникам и директору предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней. Заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям 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 дней. (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"). Другим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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 (статья 122 ТК РФ).

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

3.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период 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. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии у работника путёвки на санаторно -курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день – (Приложение 1);
- за работу с вредными условиями труда (кроме медицинских работников участвующих в оказании противотуберкулёзной помощи) -по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством РФ;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам непосредственно участвующим в оказании противотуберкулёзной помощи (п.1. ст.15 Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулёза в Российской Федерации») -14 дней ( Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 №482)- Приложение 4.
- за особый характер работы – в соответствии с законодательством РФ.

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении

работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, 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).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- учителям, сопровождающим детей на олимпиаду - 1 день;
- проверка олимпиадных работ - 1 день;
- заполнение аттестатов - 3 дня;
- участникам и призёрам профессиональных конкурсов - 3 дня.
- не освобождённому председателю выборной профсоюзной организации - 5 дней (ст.116 ТК РФ).
- не освобождённому секретарю профсоюзной организации - 3 дня (ст.116 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения представляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, но не более чем это предусмотрено действующим законодательством.

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

- бракосочетание работникам - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;
- проводы детей на военную службу – 1 рабочий день
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- родителям, имеющим ребёнка -инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребёнка до 14 лет – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- работникам, которые совмещают работу с учёбой - от 10 календарных дней до четырёх месяцев в зависимости от категории образовательного учреждения и основания предоставления отпуска;
- тяжёлого заболевания близкого родственника, нуждающегося в уходе – 5 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, служащих правоохранительных органов и МЧС, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребёнка – до 5 календарных дней;
- внешним совместителям - на количество дней, на которое отпуск по основной работе превышает отпуск на работе по совместительству(ст.286 ТК РФ);
- ветеранам боевых действий и лицам, награждённым знаком «Житель блокадного Ленинграда» - до 35 календарных дней в году (ФЗ от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- работникам, поступающим в вузы -до 15 календарных дней в году (Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»);
- работникам, которые являются супругами военнослужащих - продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть равна продолжительности отпуска военнослужащих. Тогда часть отпуска, превышающая период отпуска по основному месту работы, не оплачивается (Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- Героям Социалистического Труда - до трёх недель в год (Федеральный закон от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов в депутаты - на период действия полномочий - Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»;

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке определённом Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.12.2000 №3570.

3.29. В случае увольнения работника, сумма отпускных, которые были начислены ему за период, не отработанный на момент увольнения, подлежат перерасчёту и обязательному возврату работником учреждению до завершения им процесса увольнения. При увольнении обязательно нужно предоставить обходной лист, подписанный директором учреждения. В случае отсутствия обходного листа, либо отсутствия подписи работнику отказывается в выдаче трудовой книги до разрешения спорных моментов.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.31. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.32. Работодатель предоставляет родителю, воспитывающему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка (ст.262 ТК РФ)

3.33. Работодатель устанавливает педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передаются другим учителям, преподавателям. После окончания отпуска работодатель обеспечивает педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года.

3.34. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.35. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.36. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

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, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

## IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы определены: 15 (пятнадцатое) и 30 (тридцатое) числа текущего месяца в (феврале месяце 15 и 28). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Изменения при выплате заработной платы возможны в случае внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации и Республики Крым, регулирующие вопросы оплаты труда. В день получения заработной платы работнику вручается расчётный листок, оформленный в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Республики Крым. Форма расчётного листка утверждается работодателем локальным нормативным актом с учётом позиции выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера и иные составляющие, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

4.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики (п.1.ст.1 Закон Республики Крым от 28.11.2014 N 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым"

4.6. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-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.

В случаях, когда система оплаты труда работников 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—со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающее 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 предоставления документа.

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

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При сверхурочной работе оплата труда производится в соответствии ст. 152 ТК РФ.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии оснований в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными актами общеобразовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4.12. В случае разделения рабочего дня работника на части с перерывом, составляющем два и более часа подряд, такому работнику выплачивается компенсационная выплата в размере 1% от должностного оклада или тарифной ставки (оклада)

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

#### 5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работник на пенсию в размере 2 (двух) окладов за счёт средств работодателя, но не менее предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым на момент выхода работника на пенсию.

5.2.4. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

5.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, выделении земельных участков для его строительства, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. Ежегодно взносы в профсоюзную организацию удерживаются из начисленной заработной платы работников (кроме начисленных пособий по временной нетрудоспособности, беременности, родам и иных) в размере 1% (одного) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной и иной работы.

5.2.8. Оказывать работникам (матери) материальную помощь при рождении ребёнка за счёт фондов учреждения в размере 1 (одного) оклада, если позволяет фонд оплаты труда.

5.2.9. Обеспечить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе

5.2.10. Педагогическим работникам участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными



актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5.3. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется по итогам проведённой специальной оценки условий труда предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ (ст.8 Закона №426-ФЗ от 28.12.2013г.), иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.6. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт средств образовательного учреждения.

6.7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (приложение № 3).

6.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного 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 переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ). В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.10. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.11. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.14. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.15. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.16. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.17. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

-осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

-выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

-выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.18. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
  - организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
  - закрепить наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных организациях
  - осуществить дополнительное профессиональное образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- 6.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.6. 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;

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

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

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

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

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 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. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- принятие решения об увольнении работников в соответствии со ст.ст. 331, 351.1 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 (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С 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 организации (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).

7.7. 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 (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, 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.

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **IX Вопросы пожарной безопасности**

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

9.2. 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.

9.3. Работодатель обеспечивает объект огнетушителями по нормам согласно приложениям N 1, 2 Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утверждённых Постановлением

Правительства РФ от 25 апреля 2012 г. N 390. Первичные средства пожаротушения должны иметь соответствующие сертификаты.

9.4. 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.

9.5 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.

9.6. 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.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

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

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определённых сторонами).

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за месяц до окончания срока действия данного договора.

10.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (п.2 ст.43 ТК РФ)

## **ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1 Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами. Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11.2. После подписания договор доводится до сведения работников учреждения, путём его публикации на сайте учреждения. С текстом коллективного договора работники также могут ознакомиться в отделе кадров, в библиотеке учреждения и в профкоме. Все вновь принимаемые на работу информируются специалистом по кадрам о правилах внутреннего трудового распорядка, об условиях труда, льготах и гарантиях, закреплённых в коллективном договоре.



**Приложение №1**  
**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормированным рабочим днём, которым  
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

№	Должность	Продолжительность отпуска, календарных дней
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора по УВР	3
3.	Заместитель директора по ВР	3
4.	Заместитель директора по АХР	3
5.	Заместитель по ИКТ	3
6.	Заместитель директора по безопасности	3
7.	Главный бухгалтер	4
8.	Юрисконсульт	3
9.	Специалист по кадрам	3
11.	Секретарь	3
13.	Специалист по охране труда	3
15.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	3
16.	Кладовщик	3
17.	Водитель	3

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам ГБОУ РК «Алупкинская санаторная школа-интернат» с ненормированным рабочим днём может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками по приказу директора школы.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

## **Приложение № 2**

### **к коллективному договору**

#### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов организационно-педагогической работы, к которой привлекаются педагогические работники ГБОУ РК "Алупкинская санаторная школа-интернат" в период каникул, за период, когда занятия не проводились по независящим от работника причинам, в других случаях.**

1. Работа с группами детей, согласно утверждённому директором графику работы на группе.
2. Работа с учебными программами по их корректировке в части последующей интенсификации учебно - воспитательного процесса, ведения тематического учёта.
3. Работа по совершенствованию материальной, учебно-методической базы.
4. Разработка методических пособий по предметам, дидактических материалов.
5. Работа по систематизации имеющихся учебно-методических пособий и материалов, составление карточек и каталогов.
6. Работа с литературой для повышения своего профессионального уровня, выполнение планов по самообразованию. Подготовка докладов для проведения педагогических Советов и педчтений.
7. Работа по совершенствованию оформления групп, классов, подготовка школьной наглядной агитации.
8. Проведение учебных походов, экскурсий.

**Приложение №3**  
**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)
<b>Инженерно-технические работники</b>			
<b>1</b>	Инженер - электроник(39**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		-перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		-очки защитные	до износа
		- галоши диэлектрические	дежурные
		-перчатки диэлектрические	дежурные
<b>Педагогические работники</b>			
<b>2</b>	Воспитатель, помощник воспитателя (1****)	- халат	2
<b>3</b>	Библиотекарь (30**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			
<b>4</b>	Архивариус (5*)	-халат х/б	1

5	Лаборант всех наименований (37*)	При занятости в химических и технологических лабораториях:	1 на 1,5 года
		- халат х/б	
		- фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		- перчатки резиновые	2 пары
		- очки защитные	до износа
		- тапочки	1 пара
<b>Работники пищеблока</b>			
6	Шеф-повар, повар, пекарь, кондитер, хлеборез (12*)	- колпак х/б	2
		- куртка х/б	2
		- нарукавники	2
		- брюки х/б	2
		- фартук х/б	2
		- тапочки	2 пары
		- полотенце для рук	дежурное
		- полотенце для лица	2
7	Кухонный рабочий (60**)	-халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий	1 комплект
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		-нарукавники из полимерных материалов	до износа
		-перчатки резиновые	6 пар
8	Официант (15*)	-кофточка белая из шелковой ткани	2
		-юбка полушерстяная	2
		-передник	3
		-косынка	3
		-тапочки	1 пара
9	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
<b>10</b>	Уборщик служебных помещений (170**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		-перчатки с полимерным покрытие	6 пар
		-перчатки резиновые	12 пар
		-галоши резиновые ****	1 пара
<b>Медицинский персонал</b>			
<b>11</b>	Врач (1*)	- халат х/б	2
		-колпак	2
		-полотенце	2
		-щётка для рук	дежурная
<b>12</b>	Медицинская сестра(1*)	- халат х/б	2
		-колпак	2
		-полотенце	2
<b>13</b>	Санитарка (мойщица) (1*)	- халат х/б	2
		-колпак	2
		-полотенце	2
<b>Персонал хозяйственной части</b>			
	Заведующий хозяйством (32**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		-перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Уборщик территории (дворник) (23**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		-фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		-сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		-перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Кладовщик (49**)	- халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Подсобный рабочий	-костюм для защиты от общих производственных	1 шт.

(21**)	загрязнений и механических воздействий	
	-перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Кладовщик, подсобный рабочий (грузчик) склада пищевых продуктов (41*)	- халат хлопчатобумажный	3
	- колпак х/б	3
	При работе в неотопливаемых складах дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей прокладке	дежурная
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (115**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий	1 комплект
	- фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
	-перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	-перчатки резиновые	дежурные
	-вкладыши (беруши)***	до износа
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по озеленению (садовник) (135**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-сапоги резиновые 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
Слесарь-сантехник (148**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	-сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
	-перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	-перчатки резиновые	12 пар
	-щиток защитный лицевой	до износа
	-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Столяр (162**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	сапоги резиновые 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
	-вкладыши (беруши)***	до износа
Сторож (вахтер) (163**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	-перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	-плащ с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
Уборщик служебных помещений (170**)	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	-перчатки резиновые	12 пар
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (189**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	-перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	-галоши диэлектрические	дежурные
	-перчатки диэлектрические	дежурные
	-щиток защитный лицевой	до износа
	-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При управлении автобусом, легковым автомобилем,	1 шт.

Водитель автомобиля (11**)	санавтобусом:	
	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
	- перчатки с точечным покрытием	12 пар
	-перчатки резиновые	дежурные
Швея(45*)	- халат хлопчатобумажный	3
	- косынка х/б	3
Кастелянша (48**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и воздействий	1 комплект
Слесарь по ремонту автомобилей (152**)	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	-перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	-перчатки с точечным покрытием	до износа
	-щиток защитный лицевой	до износа

\* 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.

\*\*\*\* -при уборке санузлов.



**Приложение №4  
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей медицинских работников непосредственно участвующих в оказании противотуберкулёзной помощи, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№	Должность	Продолжительность отпуска, календарных дней
1	Старший врач	14
2	Врач	14
3	Медсестра	14
4	Санитарка	14
5	Старшая медсестра	14