

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Варгашинская средняя общеобразовательная школа № 1»**  
**на 2021- 2024 годы**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении "Варгашинская средняя общеобразовательная школа № 1" и его филиалах: Лихачевская основная общеобразовательная школа, Варгашинская начальная общеобразовательная школа (далее – Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области и основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работники Учреждения (далее – работники ), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем - Профсоюз);

1.3.2. работодатель в лице его представителя - директора Учреждения.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.4.2. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.4.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля по ходу выполнения Договора (далее - комиссия).

1.5.2. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора, трудовых договоров решаются комиссией.

1.5.3. Участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнения, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Учреждения.

1.5.4. Согласование с Профсоюзом проектов нормативных актов, вносимых администрацией Учреждения, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

1.5.5. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию или с учетом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган Учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

1.6. Контроль по выполнению Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании администрации и Профсоюза и доводятся до сведения работников.

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действителен в течение трёх лет.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения: базовой школы и филиалов.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, председателем ПК.

1.10. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором Учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для выполнения условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.7. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

– временного увеличения учебной нагрузки в случаях, предусмотренных статьей 72.2. ТК РФ, продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца;

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, в случаях, предусмотренных ст.72.2.ТК РФ;

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником производится только в соответствии с действующим законодательством.

2.13 При заключении трудового договора работник предоставляет в обязательном порядке справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

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

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием уроков (кружков, секций), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

3.4.1. по соглашению между работником и работодателем;

3.4.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, в соответствии с нормами СанПиН 2.4.3648-20.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ)

3.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.10. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

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

### **3.12. Работодатель обязуется:**

3.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

повару – 7 календарных дней, водителю автобуса – 12 календарных дней (основание: Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 05.11.87 № 670/П-11, **результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте.**

3.12.2. Установить библиотечным работникам сверх ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

- 1) от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- 2) от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- 3) свыше 10 лет – 18 календарных дней.

3.12.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- 2) похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- 3) регистрация брака - 5 календарных дней;
- 4) регистрация брака (детей работника) – 3 календарных дня
- 5) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году.

б) ликвидации серьезной аварии в доме (затопление, пожар и т.д.) – 3 календарных дня.

- 7) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

**3.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением, Уставом учреждения.**

3.12.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам не предоставившим лист о временной нетрудоспособности в течении учебного года.

3.12.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за разрыв основного очередного оплачиваемого отпуска.

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (приказ Министерства образования и науки России от 11.05.2016г. № 536).

3.16. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями,

педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, в соответствии с объемом 36 часов на ставку педагогической работы.

3.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников образовательного учреждения, с привлечением их к методической, организационной работы в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

#### **IV. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны договорились:

4.1. По возможности не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждения проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры;

4.2. Считать массовым увольнением для учреждения 8 % и выше от числа работающих работников в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней;

4.3. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждения, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ;

4.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников учреждения проводить, в том числе, за счет средств ДОН Курганской области и МОУО;

4.5. Признавать за профкомом право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

4.6. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест;

4.7. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) Департамент образования и науки Курганской области, муниципальные органы управления образования предусматривают средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

4.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения.

4.9. Учреждение в лице работодателя обязуется:

4.9.1. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

4.9.2. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной

квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

4.9.3. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9.4. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

4.9.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в меж аттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

## **V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5. 1. Учреждение, в лице работодателя:

- 5.1.1. Заключает один раз в год соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение 1)
- 5.1.2. Определяет в сметах средства на охрану труда на основе соглашений по охране труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования используют на частичное финансирование мероприятий по охране труда.
- 5.1.3. Финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 0,2% суммы эксплуатационных расходов (ст.226 ТК РФ).
- 5.1.4. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 5.1.5. В состав комиссии по специальной оценке условий труда и комиссии по охране труда в обязательном порядке включают членов профкома.
- 5.1.6. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 5.1.7. Организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.



- 5.1.8. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 5.1.9. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.(Приложение 2)
- 5.1.10. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 5.1.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством.
- 5.1.12. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 5.1.13. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, и ведет их учет, принимает меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227-230 ТК РФ).
- 5.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 5.1.15. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 5.1.16. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.1.17. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома. Организует ее работу в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014г. №412-н «Об утверждении типового положения о комитете (Комиссии) по охране труда»
- 5.1.18. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.
- 5.1.19. Обеспечивает внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (ст.219 ТК РФ).
- 5.1.20. Ведет учет расходования средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей совместно с профкомом.
- 5.1.21. По возможности выделяет средства на оздоровление работников с ежегодным увеличением денежных средств.
- 5.1.22. Комиссия по социальному страхованию ведет учёт нуждающихся работников в лечении и оздоровлении. Один раз в полгода информирует коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, санаторно-курортное лечение.
- 5.2. Профсоюз:
  - 5.2.1. Принимает участие в разработке и участии в мероприятиях по улучшению условий труда и учебы.
  - 5.2.2. Ежегодно проводит обучение профсоюзного актива и уполномоченных по

охране труда.

5.2.3. Способствует организации и проведению оздоровительных мероприятий для работников и их детей.

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1.2. Оплата труда в Учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Варгашинская средняя общеобразовательная школа №1», утвержденного Общим собранием трудового коллектива.

6.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

6.1.6. Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.1.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

6.1.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.1.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности и рабочем поселке Варгаши.

6.1.10. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.1.11. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей профессиональным квалификационным группам

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: расчет за предыдущий месяц 10, за первую

половину текущего месяца 25 числа.

6.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.7. Фонд оплаты труда в учреждении определяется исходя из установленного Законом Курганской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) в объеме, необходимом для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего образования.

Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников.

6.8. Стороны в соответствии с требованиями законодательства обязуются:

6.8.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.2. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда (основание: Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579):

- 1) за работу у горячих плит и других аппаратов для жарения и выпечки (п.1.152) 12 %;
- 2) за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука (п.1.154) – 12 %;
- 3) за работу, связанную с мойкой посуды с применением химических веществ (п.1.155) – 5 %;
- 4) за работу по хлорированию воды (п.1.159) – 10 %;
- 5) за работу с химреактивами (п.1.161) – 12 %;
- 6) за работу за дисплеями ЭВМ (п.1.164) – 12 %.

6.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается 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.

6.10. При возложении на работника функции классного руководства производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

6.11. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам; во время нахождения классного руководителя в командировке; в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

6.12. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Договора в образовательном учреждении оплата забастовочных дней не осуществляется.

6.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, 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, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны считают, что:

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом Учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Установление повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как не целевое использование средств.

7.2. Департамент образования и науки Курганской области, органы управления образования, работодатели:

7.2.1. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в районе, учреждении.

7.2.2. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.3. Департамент образования и науки Курганской области:

7.3.1. В случае окончания действия квалификационной категории, выплата заработной платы с ее учетом производится в течение:

1) на 1 год:

– работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу;

– работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения, другими, независящими от работников причинами, при возобновлении ими педагогической деятельности в течение одного года после увольнения, при реорганизации, реструктуризации образовательного учреждения, когда педагогическим работникам предлагается новая должность;

– при уходе на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности;

- работникам, которым был предоставлен отпуск до 1 года (в индивидуальном порядке);
- работникам, высвобожденным от работы в выборных профсоюзных органах;
- работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке);

2) до 3 лет:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось менее 3 лет (до достижения пенсионного возраста).

7.3.2. Устанавливает срок действия высшей квалификации на основании заявления педагога, представления образовательного учреждения и МОУО педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения».

7.3.3. Руководителям образовательных учреждений - победителям в рамках национального проекта «Образование», педагогам, победившим в рамках национального проекта «Образование» присваивается высшая квалификационная категория на пять лет.

7.3.4. При проведении аттестации педагогов-кандидатов (докторов) наук засчитывает ученую степень как форму квалификационных испытаний.

7.3.5. Разрешает аттестационным комиссиям аттестовать педагогических работников без квалификационных испытаний на основании практической деятельности в течение 3 лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

7.3.6. Выделяет выпускникам ВУЗов и ОУ СПО, приступающим к работе в образовательных учреждениях, находящихся на областном бюджете, единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в сельской местности в соответствии с заключённым договором и при наличии средств.

7.4. Работодатель:

7.4.1. Совместно с администрацией муниципального образования своевременно и в полном объёме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на предоставление компенсации коммунальных услуг педагогическим работникам за текущий период.

7.4.2. Выплачивает единовременное вознаграждение по выходу на пенсию по возрасту в размере месячного должностного оклада из фонда стимулирования школы при наличии экономии фонда.

7.5. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательных организаций могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

7.6. Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ № 536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

7.7. Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

7.8. Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя регулируется ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VIII. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим договором.

8. 1. Работодатель:

8.1.1. Уведомляет о проектах приказов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.1.2. Создает условия для участия представителей профсоюза в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и колдоговоров.

8.1.3. Предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников, а также информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.4. Гарантирует сохранение системы безналичного и бесплатного для профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в учреждении.

8.1.5. Рассматривает представления профсоюза и привлекает в случае необходимости либо содействует привлечению к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в учреждении.

8.1.6. Гарантирует сохранение средней зарплаты по месту работы работникам, избранным от профсоюзной организации на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 дней в году) профсоюзную учебу.

8.1.7. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.8. Признает право профкома осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.9. Принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором.

8.1.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного мнения профкома.

8.1.11. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента (ст.30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.13. Производят за счет средств надтарифного фонда (фонда материального стимулирования) учреждения ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 30% среднего заработка (ст. 377 ТК РФ).

8.1.14. Освобождают от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.15. Обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.16. Председатель, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.17. Предоставляют профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.19. С учетом мнения профкома рассматривают следующие вопросы:

1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

7) применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);

8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

10) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

11) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

12) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

13) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

14) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

15) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

16) установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

8.1.20. Принимает меры для решения конфликтов во внесудебном порядке.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

8.2.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления

работников.

8.2.5. Организовывать оздоровление работников в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

8.2.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников.

8.2.7. Доводит до сведения руководителя Учреждения решения профсоюза по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, документы, направленные в административные органы и в другие инстанции.

8.2.8. Приглашает представителя руководителя Учреждения для участия в работе Профсоюза.

8.2.9. Создает условия для участия представителей руководителя Учреждения в работе конференций, пленумов, совещаний профсоюзного актива.

8.2.10. Доводит до сведения каждого члена профсоюза Учреждения текст договора.

8.2.11. Периодически освещает в средствах массовой информации работу о действиях профсоюза по решению трудовых, социально-экономических вопросов, а также знакомит через них членов профсоюза с нормативными актами.

#### **IX. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст.50 ТК РФ).

9.2. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению договора и заслушивают результаты контроля на совместных заседаниях два раза в год.

9.3. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 ТК РФ.

9.5. Настоящий договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Приложение 1.

#### **Соглашение по охране труда на 2021-2022 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	женщины



№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	женщин
1.	Проведение инструктажей по ОТ, ПБ и ЭБ				август февраль	Зам. директора АХР, специалист по ОТ	93	89
2.	Прохождение медосмотров работников школы			260400	По графику	Медсестра	93	89
3.	Проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			15000	до 31.08.21г.	Зам. директора по АХР	93	89
4.	Оборудование зоны отдыха в учительской филиала Лихачевская ООШ			17000	до 31.08.21г	Зам. директора по АХР	10	10
5.	Проведение работы по подготовке школы к отопительному сезону, утепление окон в филиале Варгашинская НОШ Обеспечение учителей и заведующих кабинетами необходимым материалом			2600	до 31.09.21г.	Зам. директора по АХР	5	5
6.	Заключение договора на обслуживание пожарной сигнализации в зданиях школы по адресам: ул. Социалистическая, 114 и ул. Осипенко, 29 и филиалах.			68700	до 31.12.21г.	Зам. директора по АХР	93	89
7.	Проведение обучения по ОТ и ЭБ работников школы	раз	1	4500	до 30.10.21г.	Зам. директора по УР, АХР	93	89
8.	Обеспечение персонала школы спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	комп - лект	4	3500	до 30.08.21г.	Специалист по ОТ	4	4
9.	Приобретение мебели для учительской			7400	Январь 2022	Зам. директора по АХР	72	69
10.	Косметический ремонт филиалов Варгашинская НОШ, Лихачевская ООШ			50000	до 30.06.22г.	Зам. директора по УР, АХР	16	16
11.	Побелка и генеральная уборка помещений пищеблока с применением дезинфицирующих средств			1500	до 30.08.21г.	Зам. директора по УР, АХР	6	6
12.	Ремонт электрокоммуникаций в филиале Лихачевская ООШ			По смете	в течение года	Зам. директора по АХР	11	11
13.	Замена сгоревших ламп дневного света и стартеров в кабинетах в филиалах			6000	в течение года	Зам. директора по АХР	16	16
14.	Установка наружного освещения в здании базовой школы			12000	До 31.08.2022	Зам. директора по АХР	72	69
15.	Установка видеонаблюдения в базовой школе			289000	До 30.08.2021	Зам. директора по АХР	72	69

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	женщин
16.	Обеспечить выдачу и пополнение аптечек в спецабинетах, учительской, столовой и кабинета директора	шт.	4	800	в течение года	Зам. директора по УР	93	89
17.	Проведение специальной оценки условий труда	шт.	36	24000	До 09.01.2022	Специалист по ОТ	24	24
18.	Обеспечение спецабинетов средствами пожаротушения	шт.	6	3000	в течение года	Зам. директора по АХР	93	89
19.	Заправка огнетушителей	шт.	6	3000	в течение года	Зам. директора по АХР	93	89
20.	Замена доводчиков дверей лестничных клеток филиала Лихачевская ООШ	шт.	4	4500	в течение года	Зам. директора по АХР	11	11
21.	Проведение работ по благоустройству территории базовой школы				До 01.09.2021	Зам. директора по АХР	93	89
22.	Приобретение мебели для кабинетов	комплект	4	250000	До 01.03.2022	Зам. директора по АХР	93	89
23.	Промывка и опрессовка системы отопления			104000	До 01.09.2021	Зам. директора по АХР	93	89

## Приложение 2

### Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование приобретаемых средств индивидуальной защиты	Пункт типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Профессия (должность) работника	Количество работников (чел.)	Количество средств индивидуальной защиты (шт.)
1.	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	п.19 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	гардеробщик	3	3
2.	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.49 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	кладовщик	1	1
3.	Перчатки с полимерным покрытием				6 пар
4.	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.60 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	подсобный (кухонный) рабочий	3	3
5.	Нарукавники из полимерных материалов				до износа

6.	Перчатки резиновые или из полимерных материалов				18 пар
7.	Фартук из полимерных материалов с нагрудником				6
8.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.122 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	повар	6	6
9.	Фартук из полимерных материалов с нагрудником				12
10	Нарукавники из полимерных материалов				до износа
11	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.102 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	лаборант	3	3
12	Фартук из полимерных материалов с нагрудником				3
13	Перчатки резиновые или с полимерных материалов				18 пар
14	Нарукавники из полимерных материалов				до износа
15	Очки защитные				до износа
16	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее				до износа
17	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.30 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н	заведующий библиотекой, библиотекарь	2	2
18	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.11 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н			2
19	Перчатки с точечным покрытием				24 пары
20	Перчатки резиновые или из полимерных материалов				дежурные
21	Жилет сигнальный 2 класса защиты	п.2 приложения к приказу Минздравсоцразвития России от 20.02.2014г. № 297			2

Приложение 3

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Нормы выдачи на месяц
1.	Работники кухни, завхоз, водитель, лаборант, библиотекарь, гардеробщик, кладовщик	Мыло туалетное или	200г
		Жидкое моющее средство для рук	250 мл.

Приложение 4

**Перечень профессий работников,  
которым бесплатно предоставляются спецодежда и СИЗ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
2.	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих загрязнений	1
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный	1
		Валенки с резиновым низом	По поясам
3.	Лаборант	Халат х/б	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Очки защитные	дежурные
		Перчатки защитные	дежурные
4.	Библиотекарь, гардеробщик	Халат от общих производственных загрязнений	1
5.	Повар, помощник повара	Костюм для защиты от общих загрязнений	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
6.	Завхоз, кладовщик	Халат от общих производственных загрязнений	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1