


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска


Г.Е. Мочайло

« 30 » 09 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска



О.А. Михалева

« 30 » 09 2022



Коллективный договор

Государственного общеобразовательного учреждения
Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат № 5» г.Сосногорска
на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
<i>с замечаниями</i>	
Регистрационный №	93-К/2022
от « 21 » 09 2022 г.	
Заместитель министра:	
	В.В. Коротин
подпись	ф.и.о.

1.Общее положение

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа-интернат № 5» г.Сосногорска (далее Учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются.

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза данного Учреждения, в лице их представителя – профсоюзный комитет (далее – профком)

работодателя в лице директора Михалевой Ольги Александровны.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представляющих их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30.31 ТК РФ)

1.5 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, данного Учреждения.

1.6 Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.9. Применение формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свои действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимного согласия сторон в порядке установленном ТК РФ ст.44.

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

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска (Приложение 1);
2. Положение об оплате труда работников ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска (закреплено отдельным документом);
3. Соглашение по охране труда (Приложение 2);
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 3);
5. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных и периодических медицинских осмотров (Приложение 4);

6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 5);

1.17 Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложения по ее совершенствованию.
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

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

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 указываются, обязательными для включения в трудовой договор, условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) 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 в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебную нагрузку педагогических работников корректировать на первой неделе сентября нового учебного года.

2.6 При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется его объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (ст.256 ТК РФ).

2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

2.10 Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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 (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

- 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 (ст.256 ТК РФ).

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

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон:

– при переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.74 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

– в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

По инициативе работодателя допускаются временные переводы без согласия работника с сохранением среднего заработка (ч. 2 из ст.72.2 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные штатным расписанием.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись, с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности), согласно утвержденному плану учебного года.

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать при подготовке к аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и обеспечение их занятости

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью (и другие категории работников).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для мужчин 40 ч в неделю и 36 часов для женщин.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору. Нагрузка педагога - психолога в учреждении составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательном учреждении; на участие в психолого - медико - педагогическом консилиуме образовательного учреждения педагог - психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу - психологу продолжительности рабочего времени приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно - консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно - методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для учителей -18 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учитель-логопед,

25 часов в неделю - воспитатель.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

5.4. Неполное рабочее время или не полный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Составление расписаний уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и в соответствии СанНиП.

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

5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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.

5.9 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12 Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

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

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников – 56 календарных дней.

Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.13 Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение 6)

5.13.2. Предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

5.14. Общим выходным днем является – суббота, воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и прием пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ)

5.16 Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

VI Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ОСОТ.

6.2. Размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (с учетом оснований, повышающий должностной оклад).

6.3. Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам школы-интерната, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиям оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми здравоохранения, культуры и искусства. (На основании постановления Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 234, №239).

6.4. Заработная плата оплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 26-е и 12-е.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);
 - доплаты и надбавки стимулирующего характера;
 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Положением об оплате труда локальными нормативными актами учреждения.
- 6.6. Изменение разделов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - работникам, награжденным ведомственными наградами;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

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

6.7. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением о специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере заработной платы за дни приостановки

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Обеспечить помещением для работников для приема пищи.

7.3. Оплачивает (ст.325 ТК РФ) работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18лет) расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно, 1 раз в 2 года по территории РФ любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом — в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска указанного работника и (или) обратно к месту постоянного жительства проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств — членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту использования отпуска либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту использования отпуска и (или) обратно;
- автомобильным транспортом — в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии — в автобусах с мягкими откидными сиденьями;
- б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;
- в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.
- 7.4. Обеспечивает прохождение бесплатного медицинского осмотра работников школы-интерната в установленные сроки (все работники 1 раз в год).
- 7.5. Регулирует труд работников школы-интерната, работающих по совместительству, оплату их труда предоставления отпуска и социальные гарантии осуществляет на основе положений гл.44 ТК РФ.
- 7.6. Гарантировать уход в отпуск без содержания только по личному заявлению.
- 7.7. Работающим пенсионерам предоставить дополнительный отпуск только по личному заявлению.
- 7.8. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ).
- 7.9. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования» (ст. 335 ТК РФ).
- 7.10. Педагогические работники, имеющие 25 лет педагогического стажа, имеют право на профессиональную пенсию за выслугу лет до достижения пенсионного возраста в соответствии законодательством РФ.
- 7.11. Работник, совмещающий работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступающим в образовательное учреждение, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработной платы (ст. 173 ТК РФ).
- 7.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).
- 7.13. Работник обеспечивается обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.219 ТК РФ и федеральными законами.
- 7.14. В случае ухудшения санитарно-гигиенических норм, возникновения опасности жизни и здоровью работник имеет право отказаться от выполнения своих функциональных обязан-

ностей до устранения опасности при условии своевременного уведомления руководителя учреждения и управления образования и не принятии действий по устранению таких причин.

7.15. Работники образовательного учреждения вправе отказаться от выполнения несвойственных им функциональных обязанностей при условии, что такие функциональные обязанности не предусмотрены законом, ведомственными нормативными актами или договором.

Администрация учреждения не вправе налагать взыскания на работника или уволить его за невыполнения им несвойственных функций.

7.16 Работники, из числа высококвалифицированных специалистов, могут быть привлечены в качестве наставников для молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из средств капитального и текущего ремонта.

8.3. По необходимости сформировать в учреждении фонд охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фонда.

8.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда ежегодно.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы (должность) и заработную плату за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не вине работника.

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.
- 8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда проведению контроля за состоянием труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.21. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).
- 8.22. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).
- 8.23. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей учреждения.
- 8.24. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ);
- 8.25. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику БИЧ (пункт 9.4. СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.01.2011 № 1).

Работники обязуются:

- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.26. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.».

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подп. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить 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)

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

В случае 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.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подп. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные рабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства сторон

10. 1.Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Председатель во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, компенсационного и стимулирующего фондов учреждения.

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

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Предоставлять и защищать трудовых прав членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.1.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.1.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.13. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

10.1.14. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

10.1.15. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов учреждения в области охраны труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

10.1.16. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

10.1.17. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Предоставлять профкому учреждения полную своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические трудовые интересы работников образования.

- 10.2.2. Согласовывать с профкомом проекты локальных актов, нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые интересы работников.
- 10.2.3. Перечислять в срок профсоюзные взносы.
- 10.2.4. Создать условия для участия представителей профсоюзного органа в работе конференции, собраний, совещаний работников и руководителей учреждения и образования профактива по вопросам экономического и социального развития с сохранением заработной платы.
- 10.2.5. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.
- 10.2.6. Соблюдать трудовое законодательство РФ, закон «Об образовании» РФ, Устав школы-интерната и другие локальные акты, улучшающие и гарантирующие условия труда работников

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2. Стороны доводят текст настоящего договора до сведения всех работников школы-интерната.
- 11.3. Стороны обязуются ежеквартально информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств.
- 11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.5. Рассматривают в кратчайший срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.8. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.
- 11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.10. Изменения в законодательстве РФ и РК, затрагивающие интересы работников образования вносятся дополнительными изменениями в коллективном договоре (ст.44 ТК РФ).

XII. Меры поддержки работников и семьи работников

- 12.1 Обеспечение детей работников, не достигших 14 лет, новогодними подарками;
- 12.2 Обеспечение детей работников, не достигших 14 лет, билетами на детские новогодние утренники;
- 12.3 проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов семей;
- 12.4 Приобретение единых подарочных комплектов ко "Дню знаний" детям работников – первоклассникам.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска


Г.Е. Мочайло

« 30 » 08 2022 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГОУ РК «СКШИ № 5»
г. Сосногорска

О.А. Михалева

2022 года

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГОУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в организации (далее - Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности производства.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, качественное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются директором в пределах предоставленных ему полномочий.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров Работодателя:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, электронную трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности работника СТД-Р), за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- 3) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 4) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 5) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются отделом кадров Работодателя;
- 6) заявление на справку об отсутствии судимости;
- 7) результаты медицинского осмотра.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа. Размер оплаты труда указывается в заключаемом с работником трудовом договоре.

2.4. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу директор обязан:

1) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации организации;

4) проинструктировать по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.5. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в организации свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за 2 недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством.

По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (при зачислении в образовательное учреждение, выходе на пенсию и в других случаях), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, электронную трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности работника СТД-Р), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Прекращение трудового договора оформляется Приказом директора.

2.7. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку, электронную трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности работника СТД-Р) с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку, электронную трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности работника СТД-Р) должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ.

Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в Порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Работодателя;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 10) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в т.ч. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 11) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 12) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- 1) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем в установленном порядке;
- 2) работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- 3) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда, добиваясь перевыполнения этих норм;

4) улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

6) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простоя, аварии) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

7) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

8) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

9) обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

10) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых Работодателем.

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями, составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

6) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

3) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4) организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место, своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных нормативов воздействия вредных факторов, исправное состояние инструмента и прочего оборудования;

5) своевременно доводить до производственных подразделений плановые задания;

6) постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные трудовым законодательством и коллективным договором сроки;

7) обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

8) соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и т.д.);

9) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и т.д.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

10) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

11) обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников;

12) обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

13) обеспечивать защиту персональных данных работника.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 ч в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин и педагогических работников).

Начало работы - 08.00. Перерыв - с 12.00 до 12.30. Окончание работы - 15.42. Выходной день – суббота, воскресенье.

5.2. Для отдельных категорий работников, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

5.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.4. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.5. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению работника и Работодателя.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

5.7. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю.

5.8. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

5.9. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

1) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

2) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

3) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

4) по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному, сокращается на 1 ч.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Медицинским работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Заместителю директора по АХЧ, работникам бухгалтерии, техническому персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам крайнего Севера предоставляется всем работникам.

5.12. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных

условий для отдыха работников. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) награждение грамотой или почетной грамотой;
- 3) признание лучшим по профессии;
- 4) награждение ценным подарком;
- 5) выплата денежной премии;
- 6) объявление благодарности.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

7. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков

7.1. Работники несут ответственность за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При увольнении работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период премирование и вознаграждение по итогам работы за год не начисляются.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц организации. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 рабочих дней с момента его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в госу-

дарственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Правила внутреннего трудового распорядка находятся у делопроизводителя, а также вывешиваются на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

_____ Мочайло Г.Е.

« ____ » _____ 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГООУ РК «СКШИ № 5» г.Сосногорска

_____ О.А. Михалева

« ____ » _____ 2022 года

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
1.	Предварительный медицинский осмотр работников	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 69, 212-214, 266. 2. Приказ Минздрава СССР от 29.09.89 № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств». 3. Приказ Минздравсоцразвития России от № 29/н от 28.01.2021 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых	Направление на обязательный предварительный медицинский осмотр	При приеме на работу	Мед.работник школы-интерната

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»			
2.	Вводный инструктаж по охране труда	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225. 2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.1., приложения 3,4. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15	1. Программа вводного инструктажа по охране труда 2. Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда	По мере необходимости При приеме на работу	специалист по охране труда
3.	Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212, 214, 225. 2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.2, приложения 5,6. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14, 15	1. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте 2. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте 3. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте	По мере необходимости При приеме на работу По мере необходимости	Заместители директора, специалист по охране труда
4.	Повторный инструктаж по охране труда	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225. 2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.3., приложение 6. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14.15	1. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте	Не реже одного раза в 6 месяцев	Заместители директора, специалист по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
5.	Внеплановый инструктаж по охране труда	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225. 2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.4., приложение 6. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15	1. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте	По мере необходимости	Заместители директора, специалист по охране труда
6.	Целевой инструктаж по охране труда	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12. 01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225. 2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.5., приложение 6. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15	1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за проведение разового мероприятия 2. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте	По мере необходимости По мере необходимости	Заместители директора, специалист по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
7.	Обучение и проверка знаний по охране труда	<p>1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ. статьи 212,214,219,225.</p> <p>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п.п. 2, 5.</p> <p>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15,18.</p> <p>4. Постановление Министерства труда и Министерства образования РФ от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».</p> <p>5. Приказ Министерства образования РФ от 22.04. 97 № 779 «Об обучении и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов системы Министерства образования России»</p>	<p>1. Приказ руководителя о назначении комиссии для проверки знаний по охране труда</p> <p>2. Тематический план и программа обучения по охране труда</p> <p>3. Перечень контрольных вопросов для проверки знаний по охране труда</p> <p>4. Протокол заседания комиссии по проверке знаний по охране труда</p>	В соответствии с планом обучения	специалист по охране труда
8.	Разработка (продление) и утверждение инструкций по охране труда	1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 212	<p>1. Перечень инструкций по охране труда</p> <p>2. Инструкции по охране труда для всех профессий и рабочих мест</p> <p>3. Журнал учета инструкций по охране труда</p> <p>4. Журнал учета выдачи инструкций по охране труда</p>	<p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 5 лет</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p>	специалист по охране труда
9.	Периодический медицинский осмотр работников	<p>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 69, 212-214,266.</p> <p>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-</p>	Поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам	В соответствии с должностями - ежегодно	Мед.работник школы-интерната

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		<p>ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15.</p> <p>3. Приказ Минздрава СССР от 29.09.89 № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств».</p> <p>4. Приказ Минздрава и Госкомсанэпиднадзора РФ от 05.10.95 № 280/88 «Об утверждении временных перечней вредных, опасных веществ и производственных факторов, а также работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры работников».</p> <p>5. Приказ Минздрава РФ от 14.03.96 № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медосмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии».</p> <p>6. Приказ Минздрава РФ от 10.12.96 № 405 «О проведении предварительных и периодических медосмотров работников»</p>			
10.	Медицинский осмотр обучающихся	1. Приказ Министерства здравоохранения и Министерства образования РФ от 30.06.92 № 186/272 «О совершенствовании системы медицинского обеспечения детей в образовательных учреждениях»	1. Медицинские карты на детей Листок здоровья в классных журналах	3. В соответствии с возрастом Ежегодно перед началом учебного года	Мед.работник школы-интерната

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
15.	Планирование мероприятий по охране труда	1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателей мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»	1. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда	Ежегодно	специалист по охране труда
11.	Заключение соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателей мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»	1. Соглашение по охране труда 2. Акт проверки выполнения соглашения по охране труда	Ежегодно Один раз в год	специалист по охране труда, председатель профкома
12.	Разработка и утверждение Устава образовательного учреждения	1. Закон РФ от 13.01.96 № 12-ФЗ «Об образовании», статья 13	Раздел «Охрана труда» в Уставе образовательного учреждения	По мере необходимости	Директор школы-интерната, председатель профсоюзного комитета
13.	Обеспечение работников и обучающихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 210,212,214,219-221. 3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 4, 8,14,15,17 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений (постановление Министерства труда РФ № 68 от 29.13.97).	1. Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты 2. Личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты	По мере необходимости По мере необходимости	Заместитель директора по АХЧ

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		<p>4. Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда РФ от 31.12.97 № 70).</p> <p>7. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»</p>			
14.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений	<p>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 212.</p> <p>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 14.</p> <p>3. Положение о проведении планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений (утверждено постановлением Госстроя СССР от 29.12.73 № 279).</p>	<p>1. Технический паспорт на здание (сооружение)</p> <p>2. Акт общего технического осмотра здания (сооружения)</p> <p>3. Дефектная ведомость на здание (сооружение)</p> <p>4. План ремонтных работ</p> <p>5. Сметы на проведение ремонтных работ</p> <p>3. Журнал технической эксплуатации здания (сооружения)</p>	<p>Пересматривается один раз в 5 лет</p> <p>1 раз в год</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Ежегодно</p> <p>По мере необходимости</p>	Заместитель директора по АХЧ
15.	Специальная оценка условий труда	<p>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 212.</p> <p>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 14.</p> <p>3. Федеральный закон от 28.12.2013</p>	<p>1. Перечень рабочих мест с указанием опасных и вредных факторов производственной среды, подлежащих инструментальной оценке</p> <p>2. Договор с организациями по специальной оценке условий труда</p>	<p>Один раз в 5 лет</p> <p>Один раз в 5 лет</p>	Заместитель директора по АХЧ специалист по охране труда, главный бухгалтер

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		№426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 4. Руководство Р 2.2.2006-05, утвержденное Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005	3. Протокол Специальной оценки условий труда 4. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении	Один раз в 5 лет Один раз в 5 лет	
16.	Подготовка и прием образовательного учреждения к новому учебному году	Письмо Министерства образования РФ № 22-06-723 от 22.06.2000 «Об осуществлении контрольных функций органов управления образованием»	1. Акт готовности образовательного учреждения к новому учебному году	Ежегодно перед началом учебного года	комиссия по подготовке школы-интерната к новому учебному году
17.	Подготовка к отопительному сезону	1. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 14. 2. Положение о проведении планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений (утверждено постановлением Госстроя СССР от 29.12.73 № 279). 3. Правила эксплуатации теплотребляющих установок и тепловых сетей потребителей. Правила техники безопасности при эксплуатации теплотребляющих установок и тепловых сетей потребителей.	1. Акт общего технического осмотра здания (сооружения) по подготовке его к зиме 2. Акт гидравлического испытания (опрессовки) отопительной системы.	По мере необходимости Ежегодно перед началом отопительного сезона	Заместитель директора по АХЧ
18.	Выполнение правил пожарной безопасности	1. Федеральный закон от 21.12.94 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» 2. Правила пожарной безопасности в Российской Федерации ППБ-01-93. 3. Правила пожарной безопасности для	1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность 2. Приказ руководителя о противопожарном режиме в учреждении	По мере необходимости По мере необходимости	ответственные за состояние ПБ в школе-интернате, Заместитель ди-

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		<p>общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, школ-интернатов, детских домов, дошкольных, внешкольных и других учебно-воспитательных учреждений ППБ-101-89.</p> <p>4. Изменения и дополнения Правил пожарной безопасности в Российской Федерации ППБ-01-93 (приказ министра внутренних дел РФ № 817 от 20.10.99</p>	<p>3. Инструкция о мерах пожарной безопасности</p> <p>4. План противопожарных мероприятий</p> <p>5. Планы эвакуации по этажам</p> <p>6. Инструкция о порядке действий персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации людей при пожаре</p> <p>7. План проведения тренировки по эвакуации людей при пожаре</p> <p>8. Журнал регистрации противопожарного инструктажа</p> <p>9. Журнал учета первичных средств пожаротушения</p> <p>10. Акт технического обслуживания и проверки внутренних пожарных кранов</p> <p>11. Акт обработки деревянных конструкций чердачного помещения огнезащитным составом</p> <p>12. Акт проверки состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения</p> <p>13. Акт проверки работоспособности автоматической пожарной сигнализации</p> <p>14. Акт испытания металлических эвакуационных лестниц</p>	<p>Один раз в 5 лет</p> <p>Ежегодно</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в год</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в год</p> <p>Один раз в 3 года</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p>	<p>ректора по АХЧ, специалист по охране труда</p>
19.	Выполнение правил	1. Положение о государственном энергетическом надзоре	1. Приказ руководителя о назначении ответственного за охрану труда	По мере необходимости	Заместитель директора

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
	электробезопасности	<p>гетическом надзоре в Российской Федерации</p> <p>2. Правила устройства электроустановок (ПУЭ) (утверждены Главгосэнергонадзором России в 1998).</p> <p>3. Правила эксплуатации электроустановок потребителями (утверждены начальником Главгосэнергонадзора России 31.01.92).</p> <p>4. Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок ПОТ РМ-016-2001 (утверждены постановлением Министерства труда РФ № 3 от 05.01.01 и приказом Министерства энергетики РФ № 163 от 27.12.2000).</p> <p>5. Приказ Министерства образования РФ № 2535 от 06.10.98 «Об организации обучения и проверки знаний по электробезопасности работников образовательных учреждений системы Министерства образования России»</p> <p>6. Правила применения и испытания средств защиты, используемых в электроустановках, технические требования к ним (утверждены начальником Главгосэнергонадзора России 26.11.92)</p>	<p>нии лица, ответственного за электрохозяйство и лица, замещающего его в период длительного отсутствия (отпуска, командировки, болезни)</p> <p>2. Протоколы проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования</p> <p>3. Журнал учета и содержания средств защиты</p>	<p>димости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p>	<p>ректора по АХЧ</p>
20.	<p>Расследование и учет несчастных случаев на произ-</p>	<p>1. Постановление Министерства труда РФ № 73 от 24.10.02 «Об утверждении форм доку-</p>	<p>1 Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смер-</p>	<p>В течение суток</p>	<p>специалист по охране труда</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
	водстве	<p>ментов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».</p> <p>2. Постановление Правительства РФ № 789 от 16.10.2000 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».</p> <p>3. Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утверждены постановлением Министерства труда РФ № 56 от 18.07.01).</p> <p>4. Порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Постановление правительства России от 15.05.2006 № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессио-</p>	<p>тельным исходом)</p> <p>2 Сообщение о страховом случае</p> <p>3 Приказ руководителя о назначении комиссии по расследованию несчастного случая на производстве</p> <p>4 Запрос в учреждение здравоохранения о характере и степени тяжести повреждений у пострадавшего при несчастном случае на производстве</p> <p>5 Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1)</p> <p>6 Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)</p> <p>7. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах</p> <p>8. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве</p> <p>9. Сведения о травматизме на производстве, профессиональных заболеваниях и материальных затратах, связанных с ними.</p> <p>10. Заключение профсоюзного комитета о степени вины застрахо-</p>	<p>В течение суток</p> <p>В течение суток</p> <p>В течение суток</p> <p>В течение трех суток</p> <p>В течение 15 дней</p> <p>По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего.</p> <p>После утверждения акта по форме Н-1.</p> <p>Ежегодно</p> <p>В течение срока</p>	

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
		<p>нальную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)</p> <p>6. Трудовой Кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.01, статьи 210,212,214,219.227-231</p>	<p>ванного</p>	<p>расследования</p>	
21.	<p>Расследование и учет профессиональных заболеваний</p>	<p>1. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний (утверждено постановлением Правительства РФ № 967 от 15.12.2000).</p> <p>2. Приказ Минздрава РФ № 176 от 28.05.01 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»</p>	<p>1. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания</p> <p>2. Приказ работодателя о назначении комиссии по расследованию профессионального заболевания</p> <p>3. Акт о случае профессионального заболевания</p> <p>4. Приказ работодателя о мерах по предупреждению профессиональных заболеваний</p> <p>5. Журнал учета профессиональных заболеваний (отравлений)</p>	<p>В течение трех дней</p> <p>В течение десяти дней</p> <p>В течение трех дней</p> <p>В течение месяца</p> <p>По мере необходимости</p>	<p>специалист по охране труда</p>
22.	<p>Расследование и учет несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками</p>	<p>1. Положение о расследовании и учете несчастных случаев с учащейся молодежью и воспитанниками в системе Государственного образования СССР (утверждено приказом Гособразования СССР № 639 от 01.10.90)</p>	<p>1. Сообщение о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом</p> <p>2. Запрос в учреждение здравоохранения о характере и степени тяжести повреждений у пострадавшего при несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Немедленно</p> <p>В течение суток</p> <p>Немедленно</p>	<p>специалист по охране труда, социальный педагог</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении	Периодичность разработки	Ответственный
			<p>3. Приказ руководителя органа управления образованием о назначении комиссии по расследованию несчастного случая</p> <p>4. Акт о несчастном случае с учащимся (воспитанником) учебно-воспитательного учреждения (форма Н-2)</p> <p>5. Акт специального расследования несчастного случая</p> <p>6. Перечень мероприятий по предупреждению несчастных случаев</p> <p>7. Приказ руководителя по результатам расследования несчастного случая</p> <p>8. Сообщение о последствиях несчастного случая с пострадавшим</p> <p>9. Журнал регистрации несчастных случаев с учащимися (воспитанниками)</p> <p>11. Отчет о несчастных случаях с учащимися (воспитанниками) во время учебно-воспитательного процесса</p>	<p>В течение трех суток</p> <p>В течение 10 дней</p> <p>По окончании расследования</p> <p>По окончании расследования</p> <p>По окончании срока лечения</p> <p>После утверждения акта по форме Н-2</p> <p>Ежегодно</p>	

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п.	Перечень рабочих мест (должность), для которых необходима выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам	Наименование спецодежды, специальной обуви и других СИЗ	Основание	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, пункт 11	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием		12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		дежурные
		Жилет сигнальный	Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006	дежурный
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, пункт 23	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей про-	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, доп. к перечню	1 шт./1,5 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды		1 шт./2 года
		Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском		1 шт./1 год
Рукавицы утепленные	1 пара на 2 года			

3.	Заместитель директора по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, пункт 32	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997, пункт 135	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н, пункт 171	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
6	Врач, средний медицинский персонал психолог, инструктор ЛФК, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65, пункт 1	2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные		2 шт.
7	Повар, шеф-повар	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65, пункт 1	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные		2 шт.
8	Сторож-вахтер	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	приказ Минздрава СССР от 12.08.08 года	1 шт

9	Подсобный (кухонный) рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	приказ Мин-здравсоцразвития №416н от 12.08.08 года	1 шт или (1 комплект)
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
10	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды(кастелянша)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	приказ Мин-здравсоцразвития №416н от 12.08.08 года	1 шт или (1 комплект)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		дежурные
11	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	приказ Мин-здравсоцразвития №416н от 12.08.08 года	2 шт
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
12	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	приказ Мин-здравсоцразвития №416н от 12.08.08 года	1 шт

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
6	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл

			(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
(в ред. Приказа Минтруда РФ от 07.02.2013 N 48н)			
8	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
9	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

**Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых
требует проведения обязательных и периодических медицинских осмотров**

№ п/п	Перечень работ, профессий и должностей	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов (с указанием пунктов. Приказа № 29/н от 28.01.2021)
1	2	3	4	
1.	Директор	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
2.	Заместитель директора (по УР, ВР, АХЧ)	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
3.	Главный бухгалтер	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
4.	Учитель	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
5.	Учитель (профессионального трудового обучения)	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
6.	Учитель (профессионального трудового обучения)	1 раз в год	1 месяц	прил. 1 п. 2.7, п 3.4.1; прил. 2 п. 18
7.	Педагог социальный	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
8.	Учитель-логопед	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
9.	Педагог-психолог	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
10.	Воспитатель	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
11.	Медицинская сестра	1 раз в год	1 месяц	прил 1 п. 3.2.2.2; прил.2 п.17, п.18
12.	Врач педиатр	1 раз в год	1 месяц	прил.2 п.17, п.18
13.	Библиотекарь	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
14.	Младший воспитатель	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
15.	Бухгалтер (экономист)	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
16.	Делопроизводитель	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
17.	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
19.	Сторож (вахтёр)	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
20.	Кастелянша (оператор стиральных машин)	1 раз в год	1 месяц	прил.2.п.18
21.	Шеф повар	1 раз в год	1 месяц	прил.1 п. 3.9, 4.1; прил. 2 п. 15, п. 18
22.	Повар	1 раз в год	1 месяц	прил.1 п. 3.9, 4.1; прил. 2 п. 15, п. 18

23.	Кухонный рабочий	1 раз в год	1 месяц	прил. 2 п. 15, п. 18
24.	Кладовщик	1 раз в год	1 месяц	прил. 2 п. 15, п. 18
25.	Водитель автомобиля	1 раз в год	1 месяц	прил. 1 п. 3.4.1, 3.4.2; прил. 2 п. 18, п. 27

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Шеф-повар	7
2	Повар	7
3	Водитель автомобиля	7