

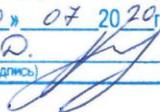
Представитель работодателя-  
временно исполняющий обязанности  
директора учреждения

  
подпись Е.А. Вишневская  
«09» июля 2020 г.  
М.П. 

Представитель работников-  
председатель Первичной  
профессиональной организации

  
И.А. Фролова  
«09» июля 2020 г.  
М.П. 

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**  
**«Югорский физико-математический лицей-интернат»**  
**на 2020-2023 годы**

Управление экономического  
развития и инвестиций  
Администрации г. Ханты-Мансийска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
Коллективный договор (соглашение)  
№ 131718 от «30» 07 2020  
Глушков В.Р.  
(Ф.И.О. подпись) 

г. Ханты-Мансийск

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский физико-математический лицей-интернат» (далее – учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 № 273 ФЗ, Уставом учреждения, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются:

– работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – исполняющего обязанности директора бюджетного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Югорский физико-математический лицей-интернат» Кириллова Сергея Александровича, действующего на основании Устава учреждения.

– работники учреждения, в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации Фроловой Ирины Александровны (далее – Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ).

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь принятых на работу до заключения трудового договора.

1.8. Обязательства сторон по Коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, отраслевым соглашением.

1.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия Коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

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

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.17. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору

оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора, и доводятся до работников учреждения.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, принципов государственно-общественного управления образованием, коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальных и трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения: о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы, мероприятиях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

2.2 Работодатель обеспечивает учет мнения Профсоюза при:

2.2.1. установлении, либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.2.2. Подготовке предложений по изменению типа учреждения.

2.3 Профсоюз:

2.3.1. организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.3.2. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль по выполнению работодателем норм трудового права.

2.3.4. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.5. Осуществляет контроль правильности расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.6. Осуществляет контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников учреждения, по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников учреждения.

2.3.7. Осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления работникам учреждения отпусков и их оплаты.

2.3.8. Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонализированного учета работников учреждения в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионный фонд достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников учреждения.

2.3.9. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников учреждения, обеспечивает членов Профсоюза и их детей до 15 лет новогодними подарками.

2.4. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются совместно с Профсоюзом.

### **3. Обеспечение занятости работников**

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и Коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

3.1.2. Работодатель обязуется:

3.1.2.1. заключить трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения трудового договора.

3.1.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.1.2.3. Включить в трудовой договор все существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в трудовом договоре включается условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.1.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать 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.

3.1.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.1.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

3.1.2.8 Применять меры дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей только после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст.192 ТК РФ.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

3.1.2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения уведомлять в письменной форме Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение считается массовым при высвобождении 50% и более работников.

3.1.2.10. Уведомление Профсоюза в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ 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.

3.1.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения работникам с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют следующие работники:

- имеющие почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- имеющие почетное звание «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях в образовательных организациях.
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- имеющие двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.1.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 ст.81 ТК РФ с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено с предварительного согласия Профсоюза.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем Профсоюза (его заместителями), не освобожденными от основной работы, а также с председателем Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается

только с предварительного согласия Профсоюза.

3.1.2.13. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77 ТК РФ);

3.1.2.14. 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.

3.1.2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 180, 318 ТК РФ).

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

Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не менее чем для двух непедagogических работников в год.

3.1.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.1.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам, осваивающим программы в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.1.2.18. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.1.2.19. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматривать с участием Профсоюза.

3.1.2.20. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске.

3.1.2.21. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». По результатам проведенной аттестации устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При подготовке аттестационных материалов работник имеет право обратиться за консультационной и методической поддержкой к заместителю директора по организационно-методической работе

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.1.2.22. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории оплату труда работника производится с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на один год.

3.1.3. Профсоюз обязуется:

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

3.1.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза.

3.1.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

3.1.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.1.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

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

#### **4. Оплата труда, гарантии и компенсации**

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. заработная плата работников учреждения осуществляется в денежной форме (рублях) и выплачивается по заявлению работника перечислением на его лицевой счет в банке за счет работодателя не реже чем два раза в месяц 7 и 22 числа каждого месяца.

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

4.1.2. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний (приложение 2).

4.1.3. Внеплановая заработная плата выдается работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

4.1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

4.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливая с соблюдением процедуры учета мнения профсоюза (ст.372 ТК РФ).

4.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20% тарифной ставки за работу в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.1.8. При выполнении работ с вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 4-12 % тарифной ставки (оклада) по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.1.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

4.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.1.11. За преподавательскую работу, выполненную сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, дополнительная оплата производится по тарификационному списку, утвержденному приказом директора на учебный год.

4.1.12. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

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

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

4.1.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с

применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

4.1.16. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.2. В области нормирования труда Стороны договорились, что пересмотр норм труда может производиться только по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.3. Гарантии и компенсации.

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 300 рублей.

4.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

4.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.4. Проводить тарификацию педагогических работников при участии профсоюза. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.3.5. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации.

4.3.6. Устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с разработанным и согласованным с Профсоюзом Положением о стимулирующих выплатах.

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

5.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора.

5.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

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

5.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки, устанавливаются и регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогической работы, оговариваемой в трудовом договоре».

5.7. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. Для заместителя директора по экономическим вопросам, главного бухгалтера, бухгалтера, кассира, юриста, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, экономиста, документоведа,

лаборанта, инженера-электроника, программиста, заведующего ресурсным центром пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.8. Для некоторых категорий работников выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графику сменности (ст. 111 ТК РФ).

5.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

5.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.11. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.12. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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.

5.16. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения с учетом мнения Профсоюза.

5.18. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации учреждения, так и для работника.

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

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: основной – 56 календарных дней, дополнительный – 16 календарных дней (за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

Прочим специалистам, служащим, рабочим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: основной – 28 календарных дней, дополнительный – 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен работодателем по письменному заявлению работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок по желанию работника в любое удобное для него время в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
- работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

5.21. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ)

5.23. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – до 14 календарных дней ежегодно;
- инвалидам I, II, III группы – до 60 календарных дней ежегодно;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 18 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней ежегодно (ст.236 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства – 7 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок, согласно медицинскому заключению;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, сестры, братья) – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- в связи с регистрацией брака детей, родителей работника – до 3 календарных дней.

5.25. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения, его заместителей, в соответствии со ст. 119 ТК РФ не менее 3 календарных дней в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий;

5.26. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

## **6. Гарантии и компенсации**

6.1. Работодатель отчисляет денежные средства за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации на счет Профсоюза для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

6.2. Работодатель отчисляет денежные средства в размере 2% из внебюджетных средств на оздоровление работников и их детей, находящихся на издвении.

6.3. Заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате (п.1 ст.12 «Закона ХМАО - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» от 01.07.2013 г. № 68-оз.)

6.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата к отпуску в размере до 2 фондов оплаты труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда учреждения.

6.5. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет средств работодателя оплачивается проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии Постановлением Думы ХМАО - Югры от 01.03.2010 № 4676 «Об утверждении официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

6.6. За счет экономии фонда заработной платы возможно единовременное (разовое) премирование работников к юбилейным и праздничным датам, за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в организацию работ по реализации проектов учреждения. Порядок и условия премирования закрепляются Положением о стимулирующих выплатах.

6.7. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

6.8. Оказывать работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

6.9. Оказывать одному из обратившихся близких родственников (муж, жена, родители, дети) материальную помощь в случае смерти самого работника в размере 10 000 рублей.

6.10. Компенсировать материальный ущерб в случае стихийного бедствия (пожар) в размере до 25 000 рублей при наличии справки об ущербе соответствующего уполномоченного органа.

6.11. Работодатель осуществляет выплату в размере 10000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа.

6.12. За счет экономии фонда заработной платы возможно оказать работнику материальную помощь в случае рождения ребенка в размере 3 000 рублей.

6.13. За счет экономии фонда заработной платы возможно оказать работнику материальную помощь в случае вступления в брак в размере 3 000 рублей.

6.14. Выплаты, указанные в пунктах 6.8-6.13, устанавливаются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.15. Профсоюз оказывает материальную помощь по заявлению работника из профсоюзных отчислений членам профсоюза:

- работающим юбилярам в 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере 3 000 рублей.
- при прекращении трудовых отношений с работодателем и выходе на пенсию по возрасту, в размере 3 000 рублей.
- по случаю бракосочетания в размере 3 000 рублей.
- на похороны близких родственников в размере 3 000 рублей.
- рождение первого и последующих детей на каждого в размере 3 000 рублей.
- рождение двойни и т.д. на каждого в размере по 3 000 рублей.
- работнику, имеющему ребенка, идущего в первый класс, в размере 3 000 рублей.
- работнику, имеющему выпускника 9, 11 класса в размере 3 000 рублей.
- по другим основаниям по представлению и согласованию с Профсоюзом

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения, иных соглашений, Устава учреждения, Коллективного договора.

7.2. Профсоюз проводит мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по Коллективному договору;
- заседание Профсоюза;

- заседание комиссий Профсоюза;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. перечислять на профсоюзный счет ежемесячно бесплатно удержанные из заработной платы по письменному заявлению работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на профсоюзный счет в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.2. Предоставить Профсоюзу 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).

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

7.3.4. Предоставить Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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.

8.1.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза и представители работодателя.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей согласно приложению 3 и приложению 4.

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

8.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.1.12. Организовывать проведение специальной оценки условий труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.1.16. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.17. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников принимать меры по их устранению.

8.1.19. 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 ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.20. Учитывать средства при формировании предложений к проекту бюджета автономного округа на очередной плановый период, необходимые для ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений за счет средств бюджета автономного округа.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению и культурному отдыху работников учреждения – членов Профсоюза и их детей.

8.2.3. Выполнять требования охраны труда.

8.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ с соблюдением правил охраны труда.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

9.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в

одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Для подтверждения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.10. В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования Коллективный договор сохраняет свое действие.

9.11. В случае реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.12. В случае смены формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

9.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.16. Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

9.17. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

Таблица учета квалификационной категории по должностям

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	воспитатель; педагог-организатор.
Старший воспитатель	воспитатель
Воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Форма расчетного листка

расчетный листок.jpg (1594 x 1728 = 2.74 МР , 238 КВ) [3/3] 80%

(М месяц) (код начисления) (РВ отработанные дни, часы)

М код начисл.	рв	сумма	М код удерж.	сумма
1 294 Оклад	18.00	3184.58	1 341 СТР.ПФ	11388.58*
1 123 Интернет		477.69	1 338 ЕСН СС	1501.22*
1 151 Лиц. доп		318.46	1 339 ЕСН МФ	2640.08*
1 119 Почетн		159.23	1 305 НалогФЛ	6730.00
1 157 Стаж		1034.99	ИТОГО	6730.00
1 197 СЕВ.ФЗП	50.00	2587.48		
1 199 Р/к ФЗП		3622.47	Межрасчетные выплаты:	
1 213 Учеб.пр	18.00	1415.37	1 302 КАССА	20000.00
1 217 ПедЧасы	18.00	7076.84		
1 114 Рук МО		636.92		
1 130 Книгизд		47.37		
1 123 Интернет		1061.53		
1 137 КоэфКвл		2476.89		
1 151 Лиц. доп		707.68		
1 224 Кабинет		353.84		
1 119 Почетн		353.84		
1 124 Вреднст		563.32		
1 157 Стаж		3661.56		
1 197 СЕВ.ФЗП	50.00	9177.58		
1 199 Р/к ФЗП		12848.61		
ИТОГО		51766.25		
-----				
ВСЕГО начислено		51766.25	удержано	26730.00
-----				

Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

1. Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с приложением №2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами».

2. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств работодателя.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению № 1 (далее - Типовые нормы).

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

6. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

7. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

8. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

9. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

10. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

11. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Должность
1	2	3	4	5
I Защитные средства				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл	Уборщик служебных помещений
II. Очищающие средства				
2	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
3	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл	Уборщик служебных помещений

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н; нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО), утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 1997 года № 70

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	заведующий библиотекой;  библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Инженер-электроник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
4	кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
5	кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./комплект

			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
7	рабочий комплексному обслуживанию ремонту зданий	по и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
			Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
			Брюки на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
			Валенки	1 пара на 2,5 года

8	слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
9	уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
10	экспедитор	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки полимерным покрытием	4 пары
11	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Белье нательное хлопчатобумажное или	2 комплекта
		Белье нательное термостойкое	2 комплекта
		Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или	1 пара
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от	1 пара

		повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Болты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.