

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-2026гг.

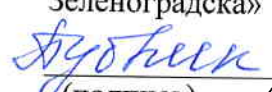
Представитель работодателя –
Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»

 К.А. Пеленс
(подпись) (инициалы, фамилия)

"11" сентября 2023 г.

М.П.

Представитель трудового коллектива
МАОУ «Гимназия «Вектор» г.
Зеленоградска»

 М. В. Бублик
(подпись) (инициалы, фамилия)

"11" сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска»

на 2023-2026 год (годы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Калининградской области от 08 июля 1998 года №86 «О социальном партнерстве в Калининградской области» (в ред. Законов Калининградской области от 06.04.2001 N 33, от 30.05.2003 № 253, от 01.06.2007 № 142); Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2023-2026 годы; Отраслевым соглашением по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства образования Калининградской области.

1.2. Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности организации, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации организации;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Пеленс Ксении Александровны.

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителя работников – учителя начальных классов Бублик Мирославы Владимировны.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

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

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения организации, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников организации, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в организации с участием представителей работников;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения представителя;

- предоставлять право представителю участвовать в управлении организации в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам организации положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

- предпенсионного возраста (лица в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

5

700 рублей – за рубежом.

0 3.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

б 3.2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, которое может изменяться в течение учебного года в связи с производственной необходимостью, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

4.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп,

сокращение количества классов (классов-комплектов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.7. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.6. настоящего раздела. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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

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

4.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.10. Продолжительность рабочей недели - пять дней, выходные дни – суббота и воскресенье.

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (методический день).

Методический день предусматривается для педагогов, работающих в 5-11 классах, с учебной нагрузкой менее 18 часов.

В свой методический день учитель не ведёт свои уроки. Отсутствие своих уроков в расписании не означает, что учитель не обязан находиться на работе, его имеют право вызвать на замену, на проведение мероприятий, дежурство, участие в семинарах, повышение квалификации и т.д. и он не вправе отказать. Методический день – не выходной день.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.13. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

4.14. Периоды каникул, а также периоды отмены (приостановки) учебных занятий, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с ежегодными основными отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.15. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определённой им до начала каникулярного времени.

4.16. В каникулярное время педагогические работники выполняют функции воспитателя в детском пришкольном оздоровительном лагере дневного пребывания детей (при его функционировании).

4.17. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.18. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.19. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.20. Режим рабочего времени руководителя и его заместителей в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.21. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

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

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

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

4.26. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.27. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.28. Педагогическим работникам, директору, заместителям директора по УВР предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.29. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.30. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

- за работу во вредных условиях труда – семь календарных дней;
- за ненормированный рабочий день – три календарных дня;

4.35. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью три календарных дня.

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

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

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

4.38. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

4.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4.40. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие поступления на действительную военную службу.

4.41. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.42. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.43. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

- бракосочетания детей работников – один календарный день.

4.45. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется не ранее 25 июня и не позднее 15 августа каждого года во избежание отрицательного действия на деятельность образовательной организации.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Оплата длительного отпуска не предусмотрена.

Длительный отпуск оформляется распорядительным актом учреждения.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации учреждения.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Разделение длительного отпуска на части не допускается.

Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по письменному соглашению между работником и работодателем.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком.

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном законодательством.

5.3. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме.

5.4. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.5. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.6. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.8. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, наряду с должностным окладом в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы, включает **все компенсационные и стимулирующие выплаты**, предусмотренные установленной системой оплаты труда, в соответствии со статьей 153 ТК РФ (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 № 26-П).

5.9. Производить оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда; время, отработанное сверхурочно, оплачивается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.
оклад (должностной оклад) (ст. 152 ТК РФ, Постановление Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

5.10. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

5.12. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15-го числа расчетного месяца, а за вторую половину месяца расчет производится 30-го числа расчетного месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается исходя из фактически отработанного времени на дату выплаты заработной платы.

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

В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяце.

5.13. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работнику предоставляется расчетный листок за месяц, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате за месяц.

Расчетный листок предоставляется один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

5.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.19. Работникам, награжденным ведомственными наградами: «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования» - выплачивается 1000 рублей ежемесячно, за почетное звание «Заслуженный учитель» выплачивается 3000 рублей ежемесячно.

5.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.21. Заработная плата работников учреждения является гарантированной частью оплаты труда. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, при условии, что ее размер превышает минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату), не учитывается оплата труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), доплата за совмещение временно отсутствующего работника, совмещении профессии либо расширение зон обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

5.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.24. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.25. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры базовых должностных окладов, базовых ставок, должностных окладов и ставок заработной платы в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, а также в пределах фонда оплаты труда, формируемого исходя из объемов лимита бюджетных обязательств местного бюджета.

5.26. В соответствии с законодательством о труде Российской Федерации в настоящем коллективном договоре определяются:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность на указанный период без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, включая:

- ✓ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);
- ✓ иные категории педагогических работников (учитель-дефектолог, педагог-психолог, учитель-логопед, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, учитель-библиотекарь, педагог-дополнительного образования);
- ✓ административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер);
- ✓ учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, специалист по охране труда, секретарь учебной части, специалист по управлению документацией организации, системный администратор);
- ✓ обслуживающий персонал школы (рабочий по обслуживанию зданий, дворник, уборщик, гардеробщик).

- базовая ставка - минимальная ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего или профессии рабочего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.27. Базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) в соответствии с нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам по отрасли (виду экономической деятельности) "Образование", осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных должностей работников по соответствующим видам экономической деятельности.

5.28. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и определяет объем учебной нагрузки педагогических работников на каждый учебный год. Базовый должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$O = C_{mn} \times Y \times \text{Чаз} + \text{Днз},$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчетная стоимость одного ученико-часа (руб./ученико-час);

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

При этом стоимость одного ученико-часа в МАОУ «Гимназия «Вектор» г.Зеленоградска» рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ун}} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + \dots + a_{11} \times b_{11}) \times 52}$$

где:

ФОТ₀ – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

34 количество недель в учебном году;

a₁ – количество обучающихся в первых классах;

a₂ – количество обучающихся во вторых классах;

a₃ – количество обучающихся в третьих классах;

a₄ – количество обучающихся в четвертых классах;

a₅ – количество обучающихся в пятых классах;

a₆ – количество обучающихся в шестых классах;

a₇ – количество обучающихся в седьмых классах;

a₈ – количество обучающихся в восьмых классах;

a₉ – количество обучающихся в девярых классах;

a₁₀ – количество обучающихся в десятых классах;

a₁₁ – количество обучающихся в одиннадцатых классах.

b₁ – годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе;

b₂ - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе;

b₃ - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем м классе;

b₄ - годовое количество часов по базисному учебному плану в четвертом классе;

b₅ - годовое количество часов по базисному учебному плану в пятом классе;

b₆ - годовое количество часов по базисному учебному плану в шестом классе;

b₇ - годовое количество часов по базисному учебному плану в седьмом классе;

b₈ - годовое количество часов по базисному учебному плану в восьмом классе;

b₉ - годовое количество часов по базисному учебному плану в девятом классе;

b₁₀ - годовое количество часов по базисному учебному плану в десятом классе;

b₁₁ - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его базовый должностной оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5.29. Должностной оклад (тарифная ставка) работника устанавливается руководителем учреждения дифференцированно по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп путем умножения базового должностного оклада (ставки) на повышающие коэффициенты, предусмотренные п.5.28. настоящего коллективного договора.

5.30. При расчете оклада (ставки) педагогического работника дополнительно применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу:

- при наличии первой квалификационной категории (K=1,1);
- при наличии высшей квалификационной категории (K=1,3);
- за сложность преподаваемого предмета.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

5.31. Месячный должностной оклад педагогического работника устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 31 августа) путем умножения базового должностного оклада (ставки), исчисленного в соответствии с п. 5.26., на повышающие коэффициенты, предусмотренные в п. 5.28., и последующего умножения на число часов тарифицируемой учебной (аудиторной) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы.

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае если педагогический работник ведет несколько предметов (видов работ) и (или) работает в нескольких классах (группах), для которых установлены разные нормы нагрузки за ставку заработной платы, его месячный оклад рассчитывается отдельно по каждому участку работы.

5.32. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений определяются путем деления оклада (ставки заработной платы), исчисленного в соответствии с п.п. 5.26. и 5.28., на 72 ч.

5.33. Должностные оклады (ставки) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда в МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска».

5.34. Доплаты работникам школы из специальной части фонда оплаты труда производятся в соответствии с Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда.

5.35. Надбавки и поощрительные выплаты (премии) из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, которые измеряются качественными и количественными показателями для всех категорий работников организации.

5.36. 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.

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

5.38. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

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

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя работников.

6.2. Работодатель обязуется:

– При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ, п. 3.2.7. настоящего коллективного договора и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

– Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

– Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

– Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ✓ одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- ✓ других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3. Работодатель по согласованию с Представителем обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

7.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Одним из основных направлений деятельности организации в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение персонала в организации является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально (в разрезе специальности).

8.3. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами организации, педагогическим и руководящим работникам не реже чем один раз в три года.

8.3.2. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами организации (в том числе сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы).

8.3.3. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения, не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.1.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

9.1.6. Обеспечить за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.7. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.8. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.11. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

9.1.12. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

9.1.13. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем трудового коллектива.

9.1.15. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.16. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.17. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.18. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.20. Рассматривать на паритетных началах совместно с Представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.21. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.23. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.24. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.1.25. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.26. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодного плана мероприятий по охране труда.

9.1.27. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.28. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.

9.1.29. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.1.30. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда

9.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

9.3. Работники обязуются:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами за счет средств работодателя.

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

9.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9.3.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

10.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.3. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Работодатель в течение 10 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

11.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.3. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2026 года включительно.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

12.5. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.6. При смене формы собственности организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

12.9. При ликвидации организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

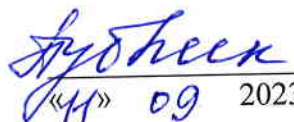
12.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-026гг.

Приложение № 2 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «11» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 М. В. Бублик
«11» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»

 К.А. Пеленс
«11» 09 2023 г.

Перечень профессий и должностей, для которых обязателен предварительный и периодический медицинские осмотры

- директор;
- заместитель директора по УР;
- заместитель директора по ВР;
- заместитель директора по АХЧ;
- бухгалтер;
- гардеробщик;
- главный бухгалтер;
- дворник;
- педагог-дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- рабочий по обслуживанию здания;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- секретарь учебной части;
- социальный педагог;
- служащие по ведению кадрового учета;
- специалист по охране труда;
- уборщик;
- учитель;
- учитель-библиотекарь;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

Основание: ст. 220 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29 н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Приложение № 3 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «11» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 М. В. Бублик
«11» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»

 К.А. Пеленс
«11» 09 2023 г.



Перечень работников, которые проходят психиатрическое освидетельствование

Вид деятельности	Должности	Пункт приложения 2 к приказу Минздрава № 342н
Педагогическая деятельность	Учитель, учитель-дефектолог, педагог-психолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, учитель-библиотекарь, педагог-дополнительного образования	8

Основание: Приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-2026гг.

Приложение № 4 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «11» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 М. В. Бублик
«11» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»

 К.А. Пеленс
«11» 09 2023 г.

Перечень

профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии со ст. 221 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
—	Уборщик	мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
—	Дворник		
—	Рабочий по зданию		
—	Учитель-библиотекарь		

Примечание: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное)

(П.20 Приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н).

Приложение № 5 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «11» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 М. В. Бублик
«11» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

 Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»
К.А. Пеленс
«11» 09 2023 г.

Перечень

профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик	П.171 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар
2	Дворник	П.23 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке — по поясам; Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. (на 2,5 года) 1 пара (на 2,5 года)

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-2026гг.

			подноском, или валенки с резиновым низом	1 пара на 4 года
3	Рабочий по зданию	П.135 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
4	Заведующий хозяйством	П.32 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
5	Педагог- библиотекарь	П.30 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
6	Гардеробщик	П.19 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
7	Учитель	П.65 Пост. Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с Нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные	Дежурный Дежурный До износа Дежурные До износа Дежурные

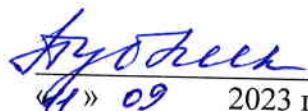
Основание:

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
Приказ Минтруда России от 29.12.1997 № 68

Приложение № 6 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «11» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

 М. В. Бублик
«11» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»

 К. А. Пеленс
«11» 09 2023 г.

ПЛАН

мероприятий по охране труда на 2023 год (далее ежегодно на начала года)

Мероприятие	Срок проведения	Ответственные	Ожидаемый результат	Финансирование (руб.)
1. Мероприятия по специальной оценке условий труда и проведению необходимой работы исходя из ее результатов				
1.1. Выбор организации для проведения специальной оценки условий труда (заключение договора на выполнение работ)	Январь	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Выбор организации, которая проведет СОУТ с оптимальным соотношением цены и качества	50 000,00
1.2. Формирование специальной комиссии (издание соответствующего приказа, определяющего состав, условия и порядок работы комиссии)	Январь	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Организационная подготовка к СОУТ	
1.3. Разработка и утверждение: а) календарного графика проведения специальной оценки условий труда; б) перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда	Январь	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Проект приказа о проведении СОУТ	
1.4. Анализ сведений: - о составе персонала организации (возраст, пол, данные о состоянии здоровья по результатам медицинских осмотров) применительно к выполняемым работам и	Январь	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	Накопление сведений для исследования экспертами организации, которая выполняет работы по СОУТ	

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-2026гг.

рабочим местам; - режиме труда (продолжительность смен, рабочего дня, недели, времени отдыха); - предоставляемых работникам гарантий и компенсациях; - обеспеченности работников СИЗ; - организации первичных и периодических медицинских осмотров				
1.5. Идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов	Февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	Выявление вредных и (или) опасных производственных факторов	
1.6. Проведение экспертами, лабораториями организации, выполняющей работы по специальной оценке условий труда, исследований (испытаний и измерений) выявленных вредных и опасных факторов в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ст. 12)	Февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	Получение результатов исследования	
1.7. Оформление протоколов в отношении каждого из вредных и (или) опасных производственных факторов и определение классов (подклассов) условий труда с учетом степени опасности (вредности) условий труда на рабочем месте по результатам проведенных исследований	Февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	Готовые протоколы	
1.8. Составление отчета по результатам проведенной оценки условий труда, его рассмотрение, при необходимости внесение уточнений и подписание членами комиссии, утверждение отчета председателем комиссии	Февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	Получение отчета	
1.9. Предоставление	Февраль	Специалист по ОТ	Выполнение	

организацией, осуществившей специальную оценку условий труда, сведений о ее результатах в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда		Сигнеева Ю.В. Представители организации, проводящей СОУТ	требований законодательства	
1.10. Ознакомление работников организации с результатами специальной оценки условий труда (согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ) (осуществляется под подпись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета)	Март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Выполнение требований законодательства	
1.11. Опубликование сведений о результатах специальной оценки условий труда на официальном сайте организации	Март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Системный администратор	Выполнение требований законодательства	
1.12. На основании данных и рекомендаций, содержащихся в отчете, подготовка предложений руководству организации о необходимых организационных и кадровых решениях, корректировке планов и мероприятий СУОТ	Апрель	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Получение руководством организации предложений о необходимых организационных и кадровых решениях, корректировке планов и мероприятий СУОТ	
1.13. Корректировка плана мероприятий по охране труда с учетом принятых руководством решений	Апрель	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Откорректированный план мероприятий	
2. Мероприятия по модернизации инфраструктуры предприятия в целях обеспечения безопасности труда работников				
2.1. Обеспечение достаточного уровня освещения на предприятии	Февраль-март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Зам.директора по АХЧ Черкесов М.П.	Снижение рисков, связанных с недостаточной освещенностью	10 000,00
3. Мероприятия по обеспечению работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением,				

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами				
3.1. Обеспечение сотрудников, работающих во вредных или опасных условиях, спецодеждой, спецобувью, респираторами, дезинфицирующими средствами	Январь-март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Зам.директора по АХЧ Черкесов М.П.	Уменьшение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также защита от загрязнения	20 000,00
3.2. Организация пункта хранения средств индивидуальной защиты	Январь-март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Зам.директора по АХЧ Черкесов М.П.	Увеличение срока службы СИЗ	
4. Мероприятия по обучению, повышению квалификации, переподготовке, проверке знаний, аттестации руководителей и работников				
4.1. Обучение работников навыкам оказания первой помощи	Март-апрель	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Представитель обучающей организации	Снижение уровня травматизма в организации	40 000,00
4.2. Обучение членов комиссии по ОТ в специализированной организации	Февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.		10 000,00
4.3. Обучение и проверка знаний работников, проведения внепланового инструктажа по охране труда	Январь-март	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Зам.директора по АХЧ Черкесов М.П.		
5. Мероприятия по проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и психиатрического освидетельствования				
5.1. Предварительный медицинский осмотр работников, вновь поступающих на работу, психиатрическое освидетельствование педагогических работников	В соответствии с приемом новых работников	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Определение пригодности работников для выполнения поручаемой работы	15 000,00
5. 2. Периодический медицинский осмотр работников	Сентябрь	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Определение пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждение	300 000,00

			профессиональных заболеваний	
6. Мероприятия по проведению производственного контроля и плановых проверок за состоянием охраны труда на предприятии				
6.1. Проверка применения средств индивидуальной защиты в ходе выполнения работ	Август	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В. Зам.директора по АХЧ Черкесов М.П.	Повышение уровня безопасности работников	
7. Мероприятия по разработке документации в области охраны труда (их корректировке)				
7.1. Разработка и корректировка программ обучения	Январь-февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Обеспечение обучения работников требованиям правил охраны труда в соответствии с действующим законодательством	
7.2. Разработка и корректировка локальных актов предприятия по охране труда	Январь-февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Обеспечение соответствия локальных актов предприятия по охране труда действующему законодательству	
7.1. Оценка профессиональных рисков	Январь-февраль	Специалист по ОТ Сигнеева Ю.В.	Выполнение требований законодательства	40 000,00

Коллективный договор МАОУ «Гимназия «Вектор» г. Зеленоградска» на 2023-2026гг.

Приложение № 7 к коллективному договору
МАОУ «Гимназия «Вектор»
г. Зеленоградска»
от «41» 09 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива


«41» 09 2023 г. М. В. Бублик

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Гимназия
«Вектор» г. Зеленоградска»


«41» 09 2023 г. К.А. Пеленс

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем***

- водитель
- механик

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – 3 (три) календарных дня.

*Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

Основание: ст. 116 ТК РФ, ст. 119 ТК РФ.