

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «ШКОЛА №39»  
ГОРОДА ИЖЕВСКА  
на 2023-2026 год(ы)

Проведена уведомительная регистрация

(наименование органа по труду)

Дата \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

М.П. \_\_\_\_\_



Коллективный договор с Приложениями  
принят на общем собрании работников  
ГКОУ УР «Школа № 39»  
«17» 04 2023 года.

От работодателя:

Директор  
ГКОУ УР «Школа № 39»



Я.А. Стерхова

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГКОУ УР «Школа № 39»

Торхова Е.А. Торхова

17.04.2023

ИЖЕВСК, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ	3
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	5
4. ОПЛАТА ТРУДА	8
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	9
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	9
7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА	11
8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	12
ПРИЛОЖЕНИЯ	13



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Удмуртской Республики «Школа № 29» города Ижевска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники школы в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации.

Работодатель организации в лице руководителя, директора образовательного учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от их членства в профсоюзе.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами (статья 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором школы (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

## 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия;

2.2. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более 5 лет, согласно ст. 58 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору



либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Примерная форма трудового договора прилагается (Приложение 1);

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон могут устанавливаться испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, руководителей структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе;

2.5. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. (ст. 71 ТК РФ)

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ). Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.8. Временные переводы, осуществляются в порядке, предусмотренном (ст.72.2 ТК РФ).

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенными сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за двойную и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ);

2.10. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В



случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ст. 84 ТК РФ). Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

-семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, зависящих на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

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

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени, устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ). Норма часов педагогической и(или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических (а не академических) часах.

3.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

3.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, администрация имеет право предоставить еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общешкольных мероприятий, дежурства класса по школе работник обязан быть на рабочем месте и принять в них участие.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих



исключительно праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.6. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и исключительно праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению (приказу) директора и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, ассистента, педагога, педагога дополнительного образования, специалисты) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

3.8. Время каникул является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах рабочего времени.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соблюдением ст. 60,97, 99 ТК РФ.

3.10. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.12. Работники образовательного учреждения о времени начала отпуска извещаются не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала (ст.124 ТК РФ).

3.14. Разделение отпуска на части производится только по соглашению с работником, отзыв работника из отпуска производится только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.15. Ежегодно работнику должен предоставляться оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.16. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право



дополнительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого устанавливаются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.19. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней (близкими родственниками являются: мать, отец, брат, сестра, супруг, супруга, внуки);
- 1 класса в школу 1 сентября, выпускного класса в день последнего звонка - 1 день;
- действующему председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня в году, членам профкома по 1 дню в год;
- работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

3.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям; перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.21. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение 2).

3.22. Стороны признают деятельность библиотеки образовательной организации значимой, а категорию работников - социально незащищенной. В связи с этим, стороны договорились предоставлять заведующему библиотекой ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 12 календарных дней (Приказ №936 от 01.03.2004г. Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии Минобразования России от 10.02.2004 №2/2 « Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений общего образования РФ»



3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

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

4.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются директором образовательной организации совместно с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: аванс 25 числа каждого месяца, окончательный расчет 10 числа каждого месяца, независимо от числа рабочих дней в месяце.

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

4.5. Ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате через расчетные карточки, в соответствии со статьей 136 ТК РФ (Приложение № 3). Расчетную карточку выдавать одновременно с заработной платой.

4.6. В тарификационную комиссию включать представителя выборного профсоюзного органа.

4.7. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплаты надбавок и оказание материальной помощи работникам в пределах выделенных ассигнований.

4.8. Ежегодно информировать работников на общем собрании трудового коллектива о расходовании средств фонда оплаты труда.

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.10. В случае задержки выплаты работникам заработной платы работодатель несет ответственность в установленном порядке (ст.142 ТК РФ).

4.11. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.



## 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ);

5.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ);

5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ);

Работодатель обязан:

5.3. В целях повышения конкурентоспособности работников учреждения организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, работников;

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

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ;

5.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.173-175, 177, 197 ТК РФ).

5.7. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

5.8. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работникам на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда (Приложение № 4).

6.2. 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. 226 ТК РФ).

6.3. Обеспечить проведение СОУТ, ознакомить в письменной форме работников с результатами СОУТ, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда с учетом проведения СОУТ.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о



существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

6.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями по охране труда за счет средств работодателя.

6.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 5).

6.8. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.9. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками избирательной организации 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).

6.11. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет (ст. 36 ТК РФ).

6.12. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.13. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

6.15. Все работники учреждения, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 225 ТК РФ).

6.16. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

6.17. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

6.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических 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 (ст. 213 ТК РФ).

6.19. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.20. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);
- необеспечения его средствами индивидуальной защиты.

- правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.20. Работодатель имеет право выделять средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения и их детей (ст. 377 ТК РФ).



6.21. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

## 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они полномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

7.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

7.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза;

7.4. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

7.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.7. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведении СОУТ, охране труда и других.

7.8. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию и др.;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения.

7.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

7.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и с членами их семей.

7.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

7.12. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

## 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Работодатель обязуется:

8.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.



8.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

8.3. Произвести оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, которые привлекались к участию в коллективных переговорах

Профсоюз обязуется:

8.4. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.5. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).



## Трудовой договор № \_\_\_\_\_

г. Ижевск \_\_\_\_\_

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики «Школа № 39, именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора, \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет работнику работу по должности \_\_\_\_\_, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

2. Работник принимается на работу в Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики «Школа № 39» по адресу: 426009, УР, г. Ижевск, ул. Парковая, д. 18.

3. Работа у работодателя является для работника: постоянно/ по совместительству.

4. Настоящий трудовой договор заключается на: не определенный срок/срочный.

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_

6. Дата начала работы с \_\_\_\_\_

7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью **три** месяца с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

8. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются: **класс условий труда**

**II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

**III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном



Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;  
д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад \_\_\_\_\_ рублей в месяц на занимаемую ставку;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За работу в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:	20%	Выполнение работ
Районный коэффициент	15%	

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
-	-	-	-	-

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами

#### V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_ часов.

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется настоящим трудовым договором: \_\_\_\_\_

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать): - \_\_\_\_\_

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью (с указанием причины) \_\_\_\_\_ календарных дней.

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_ предоставляется в соответствии с графиком отпусков.



## **VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

- заработная плата выплачивается Работнику 2 раза в месяц;

- заработная плата выплачивается путем перечисления на банковский счет Работника в следующие сроки: 25 числа текущего месяца (аванс), 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц);

- премии (в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Работодателя, при наличии экономии фонда заработной платы);

## **VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

24. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

25. Работник обеспечивается бесплатно смывающим и обезвреживающим средством (жидким мылом в дозирующих устройствах), находящимся в санитарно-бытовых помещениях, у столовой.

## **VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

26. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

27. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

28. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

29. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

30. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

31. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

34. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

35. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.



РАБОТОДАТЕЛЬ

Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
Удмуртской Республики «Школа № 39»  
Адрес (место нахождения)  
426009, УР, г. Ижевск, ул. Парковая, д.18  
ИНН 1833018445  
Директор ГКОУ УР «Школа № 39»

\_\_\_\_\_/Стерхова Я.А./

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

Работник получил один экземпляр  
настоящего трудового договора \_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)



Министерство образования и науки  
Удмуртской Республики  
Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
Удмуртской Республики  
«Школа № 39»  
ГКОУ УР «Школа № 39»

Удмурт Элькуньсь  
дышетонъя но наукая  
Министерство  
«39-тй номеро школа»  
Удмурт Элькуньсь  
огъядышетонъя кун казна  
ужьют

«39-тй номеро школа» УЭ ОККУ

Согласовано  
Председатель профсоюзной  
организации ГКОУ УР «Школа № 39»  
\_\_\_\_\_ Е.А.Торхова

Утверждаю  
Директор ГКОУ УР «Школа № 39»  
\_\_\_\_\_ Я.А.Стерхова

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании ст. 119 Трудового Кодекса, продолжительность которого определяется коллективным договором:

Должность	Продолжительность отпуска
Директор	3-14 календарных дней
Заместитель директора по УВР, ВР	3- 14 календарных дней
Заместитель директора по АХР, безопасности	14- календарных дней
Заведующий библиотекой	12 календарных дней



Рекомендуемая форма расчетного листа

НАИМЕНОВАНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ								
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК		за	20		г.			
Ф.И.О., таб. №								
Отработано _____ дн./ _____ час. (норма / _____)								
Подразделение								
Должность								
Ставка _____ руб/мес								
Ст. вычеты								
На начало периода								
<i>основное место</i>								
На начало периода								
Начисление / Удержание		Описание расчета	Период	Документ	Время	Начислено	РК 1,15	Удержано
ИТОГО								
Выплата зарплаты								
Аванс								
Межрасчетные выплаты								
ИТОГО выплачено								
ВСЕГО								
На конец периода (на руки)								
<i>Внутреннее совместительство</i>								
На начало периода								
Начисление / Удержание		Описание расчета	Период	Документ	Время	Начислено	РК	Удержано
ИТОГО								
Выплата зарплаты								
Аванс								
Межрасчетные выплаты								
ИТОГО выплачено								
ВСЕГО								
На конец периода (долг сотрудника)								
ВСЕГО								
На конец периода								
НДФЛ с начала года		Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог			
Страховые взносы		ПФ стр.	ПФ нак.	ФОМС	ФСС	ФСС НС		



Министерство образования и науки  
Удмуртской Республики  
Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
Удмуртской Республики  
«Школа № 39»  
ГКОУ УР «Школа № 39»

Удмурт Элькунысь  
дышетонъя но наукаая Министерство  
«39-тй номеро школа»  
Удмурт Элькунысь  
огъядышетонъя кун казна ужьюрт  
«39-тй номеро школа» УЭ ОККУ

**Соглашение по охране труда на 2022-2024 года**

№	Содержание мероприятий	Период проведения	Срок выполнения	Ответственные лица
<b>Организационные меры</b>				
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков	1 раз в 5 лет, рабочие места	IV квартал	специалист по ОТ
2.	Проведение специального обучения по ОТ, навыкам оказания первой помощи	1 раз в 3 года, сотрудники	IV квартал	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности
3.	Проведение обучения по гигиенической аттестации	1 раз в 2 года, ½ сотрудников коллектива	август, по мере окончания срока действия	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности зам.дир. по АХР
<b>Технические меры</b>				
1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	ежегодно	II квартал	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности зам.дир. по АХР
2.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в т. ч. для производственного оборудования в целях безопасной эксплуатации и аварийной защиты	по необходимости		специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности зам.дир. по АХР
3.	Внедрение и улучшение технических устройств, обеспечивающих защиту персонала от поражения электротоком	по необходимости		специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности, зам.дир. по АХР, рабочий по обл. зданий
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые меры</b>				
1.	Проведение медосмотра сотрудников ОУ	ежегодно, все сотрудники	август	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности
2.	Оснащение кабинетов повышенной опасности аптечками для оказания первой помощи и их пополнение	ежегодно, 5 шт.	II квартал	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности зам.дир. по АХР, мед. работник
<b>Меры по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>				



1.	Обеспечение сотрудников, на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением: спецодеждой; спецобувью; др. СИЗ.	по необх-ти, техн. персонал	по плану	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности зам.дир. по АХР
2.	Обеспечение сотрудников смывающими и/или обезвреживающими средствами	ежегодно, техн. персонал	в течение года	специалист по ОТ, зам.дир. по безопасности, зам.дир. по АХР
<b>Меры по развитию физической культуры и спорта</b>				
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	ежегодно, все сотрудники	в течение года	председатель ПК

Директор  
 Зам. директора по АХР  
 Заместитель директора по безопасности/специалист по ОТ  
 Председатель ПК

Я.А. Стерхова  
 О.С. Кириллова  
 С.В. Стерхова  
 Е.А. Торхова



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ГКОУ УР «Школа № 39»  
 Я.А. Стерхова

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 профессий и должностей, дающих право на бесплатную выдачу смывающих и (или)  
 обезвреживающих средств

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Системный администратор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
2	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; 100 мл средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
3	Заведующая библиотекой	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
4	Заместитель директора по АХР	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; 100 мл средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; 100 мл средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
6	Вахтер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах, 100 мл средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
7	Уборщица служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями,	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах, 100 мл



		работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов		средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
8	Кухонный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, работы, выполняемые в перчатках из полимерных материалов	2, 7, 10	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; 100 мл средство гидрофобного действия – отталкивающего влагу; 100 мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
9	Специалист по охране труда	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
10	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
11	Заместители директора по УВР, ВР	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
12	Заместитель директора по безопасности	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
13	Учитель-логопед	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
14	Преподаватель – организатор ОБЖ	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
15	Педагог - организатор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
16	Социальный педагог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
17	Педагог - психолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
18	Учитель - дефектолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
19	Учитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
20	Методист	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
21	Специалист по закупкам	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах



22	Юрисконсульт	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
23	Экономист	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
24	Педагог дополнительного образования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
25	Воспитатель ГПД	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
26	Тьютор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
27	Секретарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
28	Специалист по кадрам	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ УР «Школа № 39»

\_\_\_\_\_ Я.А. Стерхова

**Перечень специальностей,  
имеющих право на получение спецодежды и обуви согласно отраслевым нормам  
(Приказ № 997Н от 9.12.2014 г.)**

НОГО

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
2	3	4
Дворник;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года.
	Валенки с резиновым низом	1 шт. на 2,5 года
	Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года.
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год.
Заведующий библиотекой;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

глубокий  
селения  
рация  
106/2310



	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	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
Кухонный рабочий (зальный)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

ЕЛЬН  
№39»

уртской Республи  
иности населен  
ная регистрация  
10500006

ИКОВ:

иной  
ции  
9»

за



Председатель первичной профсоюзной  
организации ГКОУ УР «Школа №39»  
*Мерку* / Торхова Е.А.