

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Когалыма на 2024-2026 годы

Принят 21 марта 2024 года

От работодателя:

Директор Муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 6»  
города Когалыма



О.И. Дзюба

21 марта 2024 года

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 6» города Когалыма



В. Танью

21 марта 2024 года

Коллективный договор, соглашение  
зарегистрировано

В управлении экономики  
Администрации г. Когалыма  
регистрационный № 183-534  
" 01 " \_\_\_\_\_ 2024 г.

Цёвва Р.В.

Отдел по труду  
и занятости



город Когалым  
2024 год

## Оглавление

Раздел 1.	Общие положения	2
Раздел 2.	Оплата труда	3
Раздел 3.	Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников	6
Раздел 4.	Повышение квалификации работников. Аттестация.	9
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 6.	Социальные гарантии	15
Раздел 7.	Охрана труда	17
Раздел 8.	Гарантии профсоюзной деятельности	20
Раздел 9.	Заключительные положения	22

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Когалыма (далее – организация, учреждение, МАОУ «Средняя школа № 6») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами договора являются: работодатель в лице директора МАОУ «Средняя школа № 6» (далее – руководитель, работодатель) и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

1.2 Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.3 Стороны в объёме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закреплённые соответствующими отраслевыми соглашениями.

1.4 Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.5 При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

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

1.7 При реорганизации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения договора с руководителем, смене председателя первичной профсоюзной организации.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Оплата труда работников организации осуществляется на основе принимаемого с учётом мнения ППО Положения об оплате труда, Положения о стимулировании, которые доводятся до сведения каждого работника.

2.2 В организации устанавливается система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда.

2.3 Работодатель в письменной форме через расчётный листок информирует каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО. Расчетный листок выдается работнику в день выплаты заработной платы за отработанный месяц.

2.4 Начисление заработной платы производится на основании табеля учёта использования рабочего времени, утверждённого руководителем.

2.5 Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы работникам организации производится в валюте Российской Федерации (рубль) в безналичной форме путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в кредитной организации (банке). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.6 Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца:

23-е число – за первую половину текущего месяца;

8-е число следующего месяца – за отработанный месяц.

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

2.7 Выплата за первую половину месяца производится за фактически отработанное время.

2.8 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 (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 Трудового Кодекса РФ.

2.9 В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре осуществляется ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

2.10 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с нормативными документами при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- при работе в должности «учитель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Учитель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности)

	преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

2.11 Оплата труда педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую работу, во время работы в период осенних, зимних и весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.12 Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 Трудового кодекса РФ.

2.13 За работу в выходные или нерабочие праздничные дни оплата труда производится в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.2 Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью в соответствии со ст. 331 Трудового кодекса РФ.

3.3 Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве Ханты-Мансийского автономного округа - Югры о допуске их к педагогической деятельности.

3.4 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором.

3.5 Работники организации, включая руководителя, его заместителей, других работников помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения ППО и при условии, если учителя, для которых МАОУ «Средняя школа № 6» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя с учетом мнения ППО.

3.7 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки

педагогических работников, указанный в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8 Об изменениях объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9 В случае, когда по причинам, связанным с изменением условий труда, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

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

3.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.13 Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей ППО в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ.



3.14 Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца, представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.15 При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.16 Критерии массового увольнения устанавливаются в отраслевых и территориальных соглашениях.

3.17 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.18 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель предупреждает работников персонально под расписку не менее, чем за два месяца в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.19 ППО осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации; предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ**

4.1 Руководитель создаёт условия для роста педагогического мастерства работников, в том числе обеспечивая повышение квалификации работников организации не реже, чем один раз в три года.

4.2 Руководитель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.3 В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, ст.187 Трудового кодекса РФ).

4.4 Расходы, связанные с пребыванием в месте пребывания в командировке, компенсируются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Если работник командирован в такую местность, откуда он имеет возможность возвращаться к месту своего постоянного жительства, выплачиваются суточные в размере, установленном Постановлением Администрации города Когалыма Ханты-Мансийского автономного округа от 27.11.19 № 2612 «О порядке возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Когалыма».

4.5 Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.6 Работникам, совмещающим работу с обучением, также получающим второе высшее образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.7 Необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками определяют работодатель, исходя из потребности организации.

4.8 Аттестация работников проводится в соответствии с ст. 49 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.9 Аттестация педагогических работников проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.10 Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией.

4.11 Педагогические работники не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.12 Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем.

4.13 При формировании школьной аттестационной комиссии в ее состав в обязательном порядке включаются представители ППО.

4.14 По результатам проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, работникам устанавливается соответствующая полученным квалификационным категориям оплата труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.15 По истечении срока действия квалификационной категории доплата за категорию не производится.

4.16 Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (курса).

4.17 Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательной организации, независимо от типа или вида организации, в которой педагогический работник проходил процедуру аттестации.

4.18 В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории по конкретной аттестуемой должности не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2 Рабочее время работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым руководителем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3 В организации устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресением.

Для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, специалиста по кадрам и документоведа устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресением.

Для сторожа(вахтёра) устанавливается сменный график работы.

5.4 Для работников организации (за исключением педагогических работников, указанных в приказе Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), устанавливается следующая продолжительность рабочего времени на ставку:

- для мужчин 40-часовая рабочая неделя;
- для женщин 36-часовая рабочая неделя (ст. 91, 320 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.5 Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку.

5.6 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю) регулируются приказами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации).

5.7 Педагогическим работникам (учителям, педагогам дополнительного образования) конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

5.8 Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.9 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения другой педагогической работы.

5.10 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовым договором, эффективным контрактом, должностными инструкциями.

5.11 Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актам организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.12 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.13 Учителям может быть установлен один методический день в неделю. Методический день – это день без уроков, который предназначен для методической работы учителя (самообразование, подготовка к урокам, посещение семинаров и т.д.). Данный день не является выходным.

5.14 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.15 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.16 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается по распоряжению руководителя с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.17 Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем работников организации. В эти периоды руководитель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им тарификационным списком, с сохранением заработной платы в полном размере.

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

5.19 В осенние, зимние и весенние каникулы для методической работы заместителям руководителя и педагогическим работникам организации предоставляется по 1 методическому дню.

5.20 Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

Полный перечень должностей и продолжительность отпуска указаны в приложении № 1.

5.21 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПШО, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.22 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ. Деление отпуска (одна из частей отпуска при этом не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

5.23 Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2).

5.24 Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

5.25 Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.26 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

5.27 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.28 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.

5.29 Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128, 263, 322 Трудового кодекса РФ.

5.30 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года в соответствии с порядком предоставления данных отпусков (приложение 3).

5.31 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1 Работодатель оказывает содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.2 Финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций производится на основании федеральных, региональных и муниципальных нормативно-правовых актов.

6.3 Работодатель знакомит работников с документами, регламентирующими предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций.

6.4 Социальные гарантии, предоставляемые работникам МАОУ «Средняя школа № 6» предусмотрены муниципальным нормативно-правовым актом – «Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Когалыма», утвержденным решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 № 495-ГД:

6.4.1 работникам при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7;

6.4.2 работникам выплачивается процентная надбавка за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; работкам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении;

6.4.3 работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов; право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении, право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника; лицам, а также неработающим членам их семей право на оплачиваемый один раз в



два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования указанными лицами данного права на прежнем месте работы;

6.4.4 лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей)

6.4.5 лицам, приглашенным для работы в учреждение, работодатель производит возмещение расходов по найму (поднайму) жилого помещения; к приглашенным лицам относятся граждане Российской Федерации, прибывшие из местности за пределами административно-территориальных границ города Когалыма, которые обладают профессиональными знаниями и навыками, востребованными для осуществления функций муниципальных учреждений города Когалыма; перечень должностей, замещаемых приглашенными лицами, имеющими право на возмещение расходов по найму (поднайму) жилого помещения, порядок, условия и объемы возмещения расходов по найму (поднайму) жилого помещения, устанавливаются муниципальным правовым актом Администрации города Когалым.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливает правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.2 Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда и проводит мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 217, 218 Трудового Кодекса РФ).

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1 обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования;

7.3.2 обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.3.3 проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.4 реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

7.3.5 обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.6 приобретать за счет собственных средств и производить выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Приложениями 4, 5;

7.3.7 обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя;

7.3.8 проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.3.9 контролировать состояние условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.10 проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством, по специальной оценке, условий труда;

- 7.3.11 обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 7.3.12 не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.3.13 принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 7.3.14 расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 7.3.15 обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда;
- 7.3.16 обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ;
- 7.3.17 выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового

- законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения в соответствии со ст. 214 Трудового Кодекса РФ;
- 7.3.18 обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.3.19 информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.3.20 разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения ППО в установленном порядке;
- 7.3.21 остановить работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений;
- 7.3.22 при приеме на работу инвалида создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, а также обеспечить охрану труда;
- 7.3.23 обеспечить проведение целенаправленной работы с работниками по профилактике ВИЧ/СПИДа;
- 7.3.24 не допускать дискриминации и стигматизации работников, живущий с ВИЧ-инфекцией.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1 Первичная профсоюзная организация действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, ТК РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2 Права выборного органа ППО (профсоюзного комитета) организации определяются трудовым законодательством, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Управлением Администрации города Когалыма и Когалымской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом организации, коллективным договором.

8.3 Работодатель, ППО организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

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

8.5 Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

8.6 Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7 Работодатель обязуется предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.8 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.9 Члены профсоюзного комитета включаются в состав различных комиссий организации.

8.10 Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса РФ);
- 3) предоставление отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
- 4) массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- 5) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- 6) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.192, 193,194 Трудового кодекса РФ);
- 7) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- 8) графики сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- 9) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ);
- 10) положение об оплате труда (ст. 135,144, 191 Трудового кодекса РФ);
- 11) установление формы расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- 12) правила и инструкции по охране труда (ст.212 Трудового кодекса РФ);
- 13) дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191 Трудового кодекса РФ) и иное.

8.11 На основании письменных заявлений членов профсоюза работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Когалымской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации членские профсоюзные взносы в размере 1% от их заработной платы. Членские профсоюзные взносы взимаются со всех видов начисленных работнику сумм.

8.12 Для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы руководитель предоставляет в пользование профсоюзной организации помещения организации.

8.13 Каждый вторник с 11 часов до 15 часов работодатель освобождает председателя ППО для работы в Совете Профсоюза.

## Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

9.2 Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудового кодекса РФ.

9.3 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.4 Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его.

9.5 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6 Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.7 Неотъемлемой частью договора являются следующие приложения:

№ 1. Продолжительность отпусков работников.

№ 2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, работа по которым даёт право работникам на дополнительный отпуск.

№ 3. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

№ 4. Перечень должностей, подлежащих обязательному обеспечению средствами индивидуальной защиты.

№5. Перечень должностей, работники которых получают смывающие и (или) обезвреживающих средства.

### Продолжительность отпуска работников

<i>Должность</i>	<i>Продолжительность основного отпуска</i>	<i>Продолжи- тельность дополнительного отпуска</i>
<b>Руководители</b>		
Директор	56	16
<b>Заместители руководителя</b>		
Заместитель директора	56	16
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	28	16
Главный бухгалтер	28	16
<b>Педагогические работники</b>		
Учитель	56	16
Учитель-логопед	56	16
Учитель-дефектолог	56	16
Преподаватель – организатор ОБЖ	56	16
Педагог дополнительного образования	56	16
Педагог-психолог	56	16
Социальный педагог	56	16
Педагог-организатор	56	16
Педагог-библиотекарь	56	16
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	56	16
Тьютор	56	16
<b>Специалисты</b>		
Специалист по охране труда	28	16
Техник-программист	28	16
Лаборант	28	16
Администратор	28	16
Специалист по кадрам	28	16
Экономист	28	16
Бухгалтер	28	16
Документовед	28	16
<b>Служащие</b>		
Секретарь учебной части	28	16
<b>Рабочие</b>		
Сторож (вахтёр)	28	16
Уборщик служебных помещений	28	16
Слесарь-сантехник	28	16
Плотник	28	16
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	16



**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
должностей с ненормированным рабочим днем,  
работа по которым даёт право работникам на дополнительный отпуск

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Количество дней дополнительного отпуска</i>
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3
4.	Главный бухгалтер	3
5.	Слесарь-сантехник	3

**ПОРЯДОК**  
предоставления педагогическим  
работникам длительного отпуска  
сроком до одного года (далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок регулирует вопросы предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ «Средняя школа № 6».

2. Педагогические работники организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. На длительный отпуск могут претендовать педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. При предоставлении длительного отпуска учитывается:

5.1. 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;

5.2. 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

6. Длительный отпуск может предоставляться одному или нескольким педагогическим работникам в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник не осуществляет образовательную деятельность в классах, которые являются выпускными (9, 11 классы).

7. Очередность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с очередностью поступления заявлений.

8. По соглашению с работодателем длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

10. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

11. Длительный отпуск руководителю организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) учредителя.

12. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

13. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

14. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

15. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

16. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

18. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

19. За время нахождения педагогического работника в длительном отпуске за ним сохраняется право на получение ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодические издания в установленных законодательством размерах.

20. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

21. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
должностей, подлежащих обязательному обеспечению  
средствами индивидуальной защиты\*

№	Должность
1.	Плотник
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Слесарь-сантехник
4.	Сторож (вахтёр)
5.	Уборщик служебных помещений

*\*Порядок выдачи регламентируется утверждённым в организации Порядком обеспечения работников средствами индивидуальной защиты*

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
должностей, работники которых получают смывающие и (или)  
обеззараживающие средства\*

№	Должность
1.	Плотник
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Слесарь-сантехник
4.	Уборщик служебных помещений

*\*Порядок выдачи регламентируется утверждённым в организации Порядком обеспечения работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами*