

От работодателя:

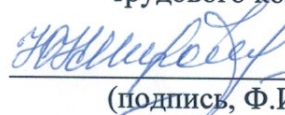
Директор


Яковлева Н.Д.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.



От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива


Мирошникова Ю.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 годы

**Частного общеобразовательного учреждения
средней школы «Эрудит»**

ИНН 6166045920 КПП 616601001

ОКПО 12167136 ОКТМО 60715000

344095, г. Ростов-на-Дону, ул. Штахановского, 10/1 А

Тел.: 8(863) 210-73-74

e-mail: school_erudit@mail.ru

г.Ростов-на-Дону

2019 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в частном общеобразовательном учреждении средней школе «Эрудит»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Закон Министерства Образования «О социальном партнерстве в Ростовской области»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- представитель работодателя- администрация ЧОУ СШ «Эрудит» в лице директора Яковлевой Н.Д.
- представитель работников - председатель совета трудового коллектива (в последующем СТК) Мирошникова Ю.Н.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами данного коллектива.

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

2.2. По соглашению сторон срочный договор может заключаться в следующих случаях:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в СТК.

2.4. СТК имеет право обратиться в органы государственной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность СТК о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. При равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников выплачивается компенсация согласно ст. 178 ТК РФ, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением *(п. 8, ст. 77 ТК РФ)*;
- не избрание на должность *(п. 3, ст. 83 ТК РФ)*.

2.11. Уведомление СТК в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным и выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Прямой обязанностью работодателя является индексация заработной платы для обеспечения увеличения уровня ее реального содержания. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится работодателем исходя из величины инфляции, которая указывается в законе о региональном бюджете. Осуществление индексации заработной платы в учреждении проводится не реже 1 раза в течение трех лет с учетом финансовых возможностей предприятия.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.7. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с действующим законодательством и «Положением об оплате труда работников частного общеобразовательного учреждения средней школы «Эрудит».

3.8. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным группам;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. По результатам специальной оценки условий труда работодатель обязан предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной с 29 декабря 2015г. по 21 января 2016 г., в учреждении установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда рассчитывается в размере до 12% должностного оклада, ставки заработной платы работника в соответствии с «Положением о выплатах компенсационного характера за работу в особых условиях труда и работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, работникам ЧОУ СШ «Эрудит».

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.10. Премирование работников осуществляется по решению директора ЧОУ СШ «Эрудит» в соответствии с «Положением об оплате труда, премировании и дополнительных выплатах для сотрудников ЧОУ СШ «Эрудит».

3.11. Расчет размеров надбавки за эффективность деятельности педагогическим работникам производится на основании «Положения выплатах стимулирующего характера сотрудникам ЧОУ СШ «Эрудит»».

3.12. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

3.13. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором - более 15 дней, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.14. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.15. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

3.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

3.17. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук – до 30% должностного оклада по основной и совмещаемой должности ;
- при наличии ученой степени кандидата наук – до 20% должностного оклада по основной и совмещаемой должности;
- при наличии почетного звания «народный» - до 30% должностного оклада по основной и совмещаемой должности;
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20% должностного оклада по основной и совмещаемой должности;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15% должностного оклада по основной должности .

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ЧОУ СШ «Эрудит».

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется, исходя из педагогической нагрузки, учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы лица.

4.3. Рабочее время педагога-психолога определяется исходя из 36 часовой рабочей недели с предоставлением одного дня для методической работы и повышения профессионального уровня.

4.4. Рабочее время воспитателя группы продленного дня определяется исходя из 35 часовой рабочей недели с предоставлением одного дня для методической работы и повышения профессионального уровня.

4.5. Рабочее время административно-управленческого аппарата, обслуживающего персонала определяется исходя из 40 часовой рабочей недели с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.6. Рабочее время работников бухгалтерии определяется исходя из 40 часовой рабочей недели с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.7. Педагогическим работникам (учитель, воспитатель ГПД, педагог-психолог) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующему хозяйством, повару, кухонному рабочему, уборщику производственных и служебных помещений, сторожу-вахтеру, дворнику, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Педагогическим работникам по их желанию предоставляется длительный отпуск (до 1 года) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

5.2. Педагогические и руководящие работники проходят аттестацию.

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента издания приказа о присвоении квалификационной категории до окончания квалификации.

5.3.2. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник народного образования СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и:

- медаль Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Реализация права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний регламентировано Положением об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности ЧОУ СШ «Эрудит».

6.2. Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.8. Руководитель обеспечивает проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Перечень и кратность прохождения медицинских осмотров и обследований устанавливается в Приложении №1 к коллективному договору.

6.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.10 Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. ГАРАНТИИ СТК.

1. С учетом мнения СТК производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (см. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков (см. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (см. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (см. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (см. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.2. С учетом мотивированного мнения СТК производится:

- расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:
 - ▶ сокращение численности или штата работников организации;
 - ▶ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - ▶ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - ▶ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - ▶ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - ▶ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - ▶ повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - ▶ применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.3. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

8.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

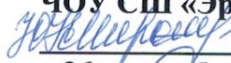
Ответственность сторон.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Согласовано:

Председатель СМК
ЧОУ СШ «Эрудит»
Мирошникова Ю.Н.
« 26 » декабря 2019г.Утверждаю:
Директор ЧОУ СШ «Эрудит»

Яковлева Н.Д.

« 26 » декабря 2019г.

**Перечень и кратность прохождения
медицинских осмотров (обследований)
работниками ЧОУ СШ «Эрудит»**

№ п/п	Наименование медицинского осмотра (обследований)	Кратность обследований:
1.	При приёме на работу	
1.1.	Флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.2.	Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.3.	Гинеколог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.4.	Психиатр	При поступлении на работу
1.5.	Отоларинголог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.6.	Стоматолог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.7.	Терапевт	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
1.8.	Анализ крови, мочи	При поступлении на работу
1.9.	Электрокардиография	
1.10.	Маммография	
1.11.	Анализ на гельминты	При поступлении на работу
1.12.	Исследование на брюшной тиф	
2.	Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация работников, связанных с воспитанием и обучением проводится при поступлении на работу	
3.	ПРИВИВКИ	
3.1.	против дифтерии 1 раз в 10 лет,	
3.2.	против столбняка 1 раз в 10 лет (с 14 лет),	
3.3.	против кори – лица до 35 лет, не болевшие корью, не привитые против кори, не имеющие сведений о прививках против кори;	
3.4.	против гриппа – ежегодно в период с 01 сентября по 01 декабря.	