

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 12

Коллективный договор

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа №12

г.Урай,
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №12 (далее - Коллективный договор) заключен в целях защиты трудовых, профессиональных и социально-экономических прав работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и города Урай.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №12 (далее – Учреждение), в лице директора Блохиной Елены Александровны;

- Работники Учреждения, в лице представителя работников председателя профсоюзного комитета Партута Сергея Владимировича (далее также - Представитель работников).

1.3. Юридический и почтовый адрес Учреждения: 628285, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, город Урай, микрорайон 2, дом 82.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – Трудовой кодекс, ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на новый срок.

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

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами, распространяет свое действие на правоотношения Сторон, возникшие с 01 января 2020 года, и действует по 31 декабря 2022 года.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В случаях предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель учитывает мнение представительного органа работников при принятии нормативных актов.

1.7. В случае принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативных правовых актов органов местного самоуправления изменяющих либо дополняющих права и обязанности Работников, Работодателя, соответствующие изменения либо дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор.

1.8. Внесение изменений и дополнений осуществляется в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

1.9. Настоящий Коллективный договор подписан в 2-х подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

1.10. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель:

2.1. При приеме на работу заключает с работником трудовой договор в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны

трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст.67 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Производит изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Уведомляет работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.6. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников предупреждает работников персонально и под роспись, не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному

органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ)

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

2.8. При сокращении штата или численности работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также иным категориям работников в соответствии с федеральными законами, законами Российской Федерации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся 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 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)

2.9. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой согласно трудовому законодательству (ст. 168 ТК РФ), постановлению Правительства РФ от 13.10.2008 №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

2.10. Для оперативного разрешения индивидуальных трудовых споров создает Комиссию по трудовым спорам (ст. 382, 384 ТК РФ).

Представитель работников:

2.11. Представляет интересы работников при решении вопросов затрагивающих социально-трудовые интересы.

2.12. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Работодателем условий настоящего Коллективного договора.

2.13. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности, утвержденными руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для женщин - 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ);
- для мужчин - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);
- для совместителей – 4 часов в день (в течение одного месяца (другого отчетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ) ;
- Для работников занятых на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ)

3.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93 ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в непрерывно действующих отношениях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочной работе производится Работодателем без согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Запрещается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с Приложением №4.

3.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

3.12. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Полное или частичное соединение отпусков работникам допускается не более чем за два года.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части – при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

3.17. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

3.19. По письменному заявлению Работника Работодатель может предоставлять оплачиваемые отпуска по представлению подтверждающих документов.

3.20. Без сохранения заработной платы, в случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака самого Работника – до 3 календарных дней;
- регистрации брака детей Работника – 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.21. В порядке, установленном ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка Работникам и места работы (должность) на период, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно осваивающим эти программы при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.22. Педагогические работники организаций не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются действующим законодательством и коллективным договором (ст.47 п.4 ч.5 ФЗ от 29.12.12 №273 – ФЗ «Об образовании в РФ»).

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель:

4.1. Устанавливает заработную плату работнику трудовым договором, Положением *«Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12»*. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132, 135 ТК РФ).

4.1.1. Осуществляет оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.1.2. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.1.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной

категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

4.1.5. Уровень оплаты труда в указанных случаях устанавливается руководителем Учреждения на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Коллективным договором.

4.2. При выплате заработной платы письменно извещает 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 (ст. 136 ТК РФ).

4.3. На основании личного заявления работника производит выплату заработной платы и иных выплат путем перечисления на специальный карточный счет работника. Расходы по перечислению денежных средств на специальный карточный счет работник не несет (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Заработную плату выплачивает 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 25 числа, за вторую - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5. Устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера на основании трудового законодательства, муниципальных нормативных правовых актов города Урай, *Положения об оплате труда работников Учреждения* в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

4.6. Осуществляет оплату труда работника за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере, согласно статьи 153 ТК РФ. 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.

4.7. Оплачивает сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

4.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производит оплату в размере 35% часовой тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

4.9. Сохраняет средний заработок по месту работы беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ).

4.10. Производит работнику доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

4.11. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, оплата труда, в случае истечения квалификационной категории для таких работников, производится по ранее имевшейся квалификационной категории, но не более одного года с момента возобновления педагогической деятельности.

4.12. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах фонда оплаты труда, установленного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

Представитель работников:

4.13. Обеспечивает контроль и защиту трудовых прав работников в части выполнения условий Коллективного договора, своевременной выплаты заработной платы, отпускных сумм и расчета, в случаях увольнения.

4.14. Принимает меры по оперативному урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих по поводу оплаты труда.

4.15. Принимает участие в проведении аттестации работников, обеспечивает защиту их законных прав и интересов.

4.16. Оказывает бесплатную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства в области выплаты заработной платы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения № 1,2);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 3);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Предоставляет представителю работников информацию и документы по охране труда в Учреждении.

5.4. Предоставляет беспрепятственный допуск представителя работников к проверкам условий охраны труда и расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.5. Создает Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

5.6. Совместно с представителем работников организует контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

5.7. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов учреждения, в сроки установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (Постановление Минтруда Российской Федерации, Минобразования Российской Федерации № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»).

5.8. Проводит вводные и повторные инструктажи среди сотрудников по программе проведения профилактической работы ВИЧ – инфекции на рабочем месте (Приложение №5).

5.9. Организует в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников.

5.10. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

5.11. Предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения средства на проведение мероприятий по охране труда.

5.12. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.13. Проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Положение об организации работы по охране труда) (Приложение №6).

Представитель работников:

5.14. Осуществляет общественный контроль за выполнением Работодателем обязательств по охране труда.

5.15. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.16. Участвует в комиссиях по расследованию травматизма, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

5.17. Предъявляет обязательные для исполнения Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

5.18. Готовит предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

5.19. Оказывает практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных учреждениях, выполнением работодателями требований по охране труда.

5.20. Ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующих норм и правил по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель:

6.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

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

6.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно стоимости проезда.

6.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.4. Освобождает от работы работника в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.6. Сохраняет за работником место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

6.7. В соответствии с нормативным правовым актом города Урай оплачивает работнику один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, провоза багажа неработающим членам семьи работника.

Неработающими членами семьи работника признаются:

1) неработающий супруг работника.

К числу неработающих членов семьи работника не относится супруг, получающий трудовую пенсию, пенсию по государственному пенсионному обеспечению, иную пенсию либо ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или средств местного бюджета.

При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, и справка территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства неработающего супруга о неполучении им пенсии;

2) несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем.

6.8. Выплачивает работнику единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с *Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 12»*.

6.9. За счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальная образовательная организация вправе, в соответствии с ее локальными актами, компенсировать стоимость проезда работнику учреждения на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей). Выплата производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, свидетельства о смерти близкого родственника, изданного на основании указанных документов приказа руководителя муниципальной образовательной организации, в размере фактических расходов, но не выше 10000 (десяти тысяч) рублей;

Выплачивает материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника муниципальной образовательной организации

в размере 10000(десяти тысяч) рублей по приказу руководителя муниципальной образовательной организации одному из родственников на основании личного заявления и документа, подтверждающего степень родства.

6.10. Муниципальная образовательная организации, по согласованию с уполномоченным органом, вправе производить единовременное премирование работников муниципальной образовательной организации к профессиональным праздникам, праздничным дням, памятным и юбилейным датам, а также по итогам работы за год за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников, в соответствии с ее локальным актом, с учетом следующих условий:

1) премирование устанавливается в едином размере для всех работников муниципальной образовательной организации и не может превышать 10 000 (десяти тысяч) рублей:

- к профессиональным праздникам «День воспитателя и всех дошкольных работников» (27 сентября), «День учителя» (5 октября), к праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и уставом города Урай;

- к юбилейным датам работников (50, 60, 70 лет).

2) в размере не более полутора месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности:

- по итогам работы за год.

Единовременное премирование работников к праздничным дням, памятным и юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается работникам (за исключением находящихся в отпуске по беременности и родам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), состоящим в списочном составе на праздничный день, памятную и юбилейную дату и даты профессиональных праздников.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

6.11. Выплачивает молодому специалисту единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности из расчета одной ставки (независимо от количества занимаемых ставок).

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз

(независимо от количества приемов на работу) по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.12. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

Лиц в возрасте до 30 лет, вступающие в трудовые отношения после 2004 г. и проживающие в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458.

6.13. Социальные, компенсационные выплаты и иные выплаты и компенсации производятся в порядке и размере, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами города Урай, *Положением об оплате труда работников Учреждения.*

Представитель работников:

6.14. Оказывает бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства.

6.15. Рассматривает в месячный срок письма, жалобы, личные обращения работников Учреждения, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, с момента их поступления в письменной форме.

6.16. Участвует в формировании социальных программ, предложенных Администрацией города, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев качества жизни населения Югры, а также осуществлять контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

6.17. Оказывает материальную помощь членам профсоюза, попавшим в сложную жизненную ситуацию, льготной категории работников.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

7.1. Создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 32 ТК РФ).

7.2. Предоставляет представителю работников имеющуюся у Работодателя информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ст. 37 ТК РФ).

7.3. Приостанавливает, по требованию представителя работников, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.4. Безвозмездно предоставляет Профсоюзу, выборным органам первичных профсоюзных организаций при численности не менее 100 работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации в пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, уборкой, как для самих органов, так и для проведения профсоюзных мероприятий, компьютерную и оргтехнику, средства связи.

7.5. Работодатель обеспечивает в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячное взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их личных письменных заявлений и ежемесячно бесплатно перечисляет их через муниципальные бюджетные учреждения на счет городской профсоюзной организации в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель ежемесячно в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляет по личному письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора, денежные средства на счет городской профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% от начисленной заработной платы.

7.7. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций.

7.8. Направлять по запросу в Профсоюз по одному экземпляру нормативных документов, затрагивающих трудовые, социальные права работников образовательных учреждений.

7.9. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы до 5 дней, с сохранением заработной платы.

Работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда, уполномоченным лицом по охране труда, признавать социально значимой для образовательного учреждения

и учитывать при стимулирующих выплатах, аттестации, поощрении и награждении работников.

Представитель работников:

7.10. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

7.11. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

7.12. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

7.13. Выявлять потребности работников в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, вести учет нуждающихся, определять совместно с комиссией по социальному страхованию порядок предоставления путевок.

7.14. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Соглашением - Договором.

7.15. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

7.16. Осуществлять правовое обучение профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги.

8. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

8.2. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами два раза в год: по итогам работы за первое полугодие – в июле месяце, по итогам работы за год – в декабре месяце.

8.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором несут ответственность в соответствии со ст.ст. 5.28., 5.29. и 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Работодатель:

Директор Учреждения



Е.А. Блохина

23 марта 2020 г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации



С.В. Партута

23 марта 2020 г.

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в договорном отделе правового управления администрации города Урай (структурное подразделение органа местного самоуправления)
Регистрационный номер <u>187</u>
« <u>14</u> » <u>апреля</u> 20 <u>20</u> года (дата регистрации)
<u>Сергей Степанов</u> (должность)
<u>[Signature]</u> (подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома работников
общеобразовательного
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 12

С.А.Партуга

« _____ » 2020г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного
учреждения средняя общеобразовательная школа №12

Е.А. Блохина

« _____ » 2020г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**средств индивидуальной защиты для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 12**

Настоящий перечень разработан в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы или комплекты)	Основание
1.	Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 3 пары до износа	П.7. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н

2	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 шт	П.19. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт 1 шт 1 шт на 2 года 3 пары 2 комплекта	П.23. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н П1, пп (б) Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н
4.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 шт	П.30. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н

5.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 шт 6 пар	П.49 Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н
6.	Лаборант химии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 12 пар 12 пар до износа до износа	П.66. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н
7.	Лаборант физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 12 пар до износа до износа	П.62. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н
8.	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт 1 шт 4 пары До износа	П.38. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н

		низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное	1 шт на 2 года 3 пары 2 комплекта	
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	П.171. Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н

Кроме того, на занятиях трудом в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 № 189 (в редакции от 22.05.2019г.), должна быть предусмотрена специальная одежда для обучающихся, а именно халат, фартук, берет, косынка и очки при выполнении работ, создающих угрозу повреждения глаз.

Разработал специалист по ОТ



М.А.Акимкина



Перечень должностей и профессий получающих бесплатные сmyвaющие и (или) обезвреживающие средства

№	Профессия должность	Вид обеззараживающего средства	Количество в месяц
1	Уборщик СП	Туалетное мыло или жидкое мыло	200г или 250 мл.
2	Механик		
3	Дворник		
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		

Примечание: перечень должностей и профессий получающих бесплатные сmyвaющие и (или) обеззараживающие средства составлен согласно приказа Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвaющих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников сmyвaющими и (или) обезвреживающими средствами" в редакции от 23.11.2017г.

Специалист по ОТ

Акимкина М.А.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 12

Партута С.В.

« _____ » 2020 ____ г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 12

Е.А. Блохина

« _____ » 2020 ____ г.



ПЕРЕЧЕНЬ КОНТИНГЕТОВ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №12,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)

Наименование учреждения	Профессия	Количество человек	Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора, вид выполняемых работ		Периодичность прохождения медосмотров
			Вредные и (или) опасные факторы	Пункт, согласно приказа от 12 апреля 2011 г. N 302н	
1	2	3	4	5	6
МБОУ СОШ №12	Все работники учреждения	103	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	Пункт 18 приложения №2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н	1 раз в год
	Начальник лагеря	1	Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях	Пункт 19 приложения №2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н	1 раз в год
	Воспитатель	16			

Пункты прохождения медосмотров

№	Пункт, согласно приказа от 12 апреля 2011 г. N 302н	Вредные и (или) опасные факторы	Периодичность прохождения медосмотров	Участие врачей, специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
1	Пункт 18 приложения №2	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	1 раз в год	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рентгенография грудной клетки, 2. Исследование крови на сифилис, 3. Мазки на гонорею при поступлении на работу, 4. Исследование на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям
2	Пункт 19 приложения №2	Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог *Инфекционист	<ol style="list-style-type: none"> 1. Флюорография легких 2. Исследование крови на сифилис 3. Мазки на гонорею при поступлении на работу 4. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям 5. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям

* по рекомендации врачей – специалистов, участвующих в предварительных, периодических медосмотрах

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

На основании статей 116 и 119 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам, на основании Правил внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №12 устанавливается следующая:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе 7 календарных дней;
- главный бухгалтер 7 календарных дней;
- бухгалтер 7 календарных дней;
- экономист 7 календарных дней;
- специалист по кадрам 7 календарных дней.
- специалист по ОТ 5 календарных дней
- рабочий по КОиРЗ 7 календарных дней

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, для всех работников школы установлена 16 календарных дней.

Приложение №5
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №12

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 12
Партуга С.В.
2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 12
Е.А. Блохина
« _____ 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВИЧ- ИНФЕКЦИИ НА
РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Разработано в соответствии с ключевыми принципами Рекомендаций МОТ от 17.06.2010г. №200 о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №12 (далее –Школа) признает серьезность ситуации с ВИЧ-инфекции в муниципальном образовании и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ- инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства Российской Федерации.

Основные пункты по профилактике ВИЧ-инфекции

1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Школа проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Школа придерживается принципа недискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет.

Школа рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов.

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению), поскольку тестирование рассматривается как ключевой момент в борьбе с эпидемией. Работникам необходимо оценивать ситуации, связанные с риском ВИЧ-инфицирования для принятия правильных решений и предотвращения дальнейшего распространения вируса. Консультирование включает дотестовую и послетестовую консультацию.

При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть добровольным, а результаты конфиденциальными.

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство школы обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5. Доступ к лечению и уходу.

Школа обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Школа будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

6. Партнерские отношения.

Школа установит партнерские отношения с БУ «Урайская городская клиническая больница», которая проводит тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Приложение №6
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №12

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №12

Е.А.Блохина



ПОЛОЖЕНИЕ
об организации работы по охране труда

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

1. Право работника на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее правилам по охране труда, защищенное от воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;
- 2) обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
- 3) обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- 4) получение от нанимателя или государственных и общественных органов достоверной информации о состоянии техники безопасности и условий труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению;
- 5) проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в том числе по запросу работника с его участием;
- 6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

2. Гарантии права работника на охрану труда

Для реализации права работника на охрану труда государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда и ответственность за нарушение требований законодательства.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или

профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет собственных средств обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию.

3. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работник подлежит обязательному социальному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

4. Право на компенсацию по условиям труда

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством Российской Федерации или уполномоченным им органом.

Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством.

5. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

- 1) безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов и химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств защиты;
- 2) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям техники безопасности и производственной санитарии;
- 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 4) режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;
- 5) выдачу работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 6) постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;
- 7) постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;
- 8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 9) подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;
- 10) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников;
- 11) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

- 12) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;
- 13) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в том числе выплату единовременного пособия работнику, утратившему трудоспособность;
- 14) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;
- 15) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 16) беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции;
- 17) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Наниматель с участием представителей профсоюзов, а в установленных законодательством случаях с участием представителей других специально уполномоченных органов обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, принимать необходимые меры по устранению их причин, оказанию материальной и другой помощи потерпевшим или иждивенцам (членам семьи) погибшего работника.

Наниматель обязан по требованию пострадавшего или лица, представляющего его интересы, выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования.

При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган надзора и контроля, после чего - в суд.

Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний производятся в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами

Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогрева, отдыха и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда.

На каждом производственном участке должны быть оборудованы санитарные посты, обеспеченные аптечками первой помощи с набором необходимых лекарств и средств.

8. Обязанности работника по охране труда

Работник обязан:

- 1) соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

- 2) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;
- 4) проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- 5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

МБОУ СОШ №12
Прошито, пронумеровано и пронумеровано
37(тридцать семь)листов
Директор МБОУ СОШ №12
Е.А.Блохина
Председатель профсоюзной о
рганизации МБОУ СОШ №12
В.Партуга

