

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 12

## **Коллективный договор**

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

г.Урай,  
2023 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 2023 года, и действует по 31 декабря 2025 год.

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 данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (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 – не более 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 в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 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 организациях 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 настоящим 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 четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).

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, 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:

- создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 217 ТК РФ) (Положение о системе управления охраной труда) (Приложение №6).

- проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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 (Приложение 1,2);

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (Приложение № 3);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (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 местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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 в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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. 224 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 (Постановления РФ от 24 декабря 2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»).

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. 219 ТК РФ).

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

5.12. Проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

### **Представитель работников:**



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

5.14. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

5.16. 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.

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

5.18. 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.

5.19. Ставит 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 в размере 50 процентов 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 предоставляет 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 организация, 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 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 квартал, 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.

Премияльная 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 единовременную выплату 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 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающим в трудовые отношения, процентная надбавка начисляется в размере 10% по истечении первых 6 месяцев работы с последующим увеличением на 10% за каждые 6 месяцев работы.

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. Представлять 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

10 февраля, 2023 г.



**Представитель работников:**

Председатель профсоюзной организации

С.В. Паргута

10 февраля, 2023 г.



Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в договорном отделе правового управления администрации города Урай (структурное подразделение органа местного самоуправления)
Регистрационный номер <u>209</u>
«В» <u>04</u> 2023 года (дата регистрации)
<u>С.В. Паргута</u> (подпись)

**СОГЛАСОВАНО:**

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

С.А.Партуга

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор муниципального бюджетного  
учреждения средняя общеобразовательная школа №12

Е.А. Блохина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

Настоящий перечень разработан в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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 <b>или</b> 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 специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p>	<p>П.19. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
3.	Дворник	<p>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 <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, <b>или</b> валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт на 1,5 года</p> <p>1 шт</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>3 пары</p> <p>2 комплекта</p>	<p>П.23. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p> <p>П1, пп (б) Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
4.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p>	<p>П.30. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>

5.	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b></p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>6 пар</p>	<p>П.49 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
6.	Лаборант химии	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>П.66. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
7.	Лаборант физики	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>П.62. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
8.	Вахтер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <b>или</b></p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые с защитным</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>П.163. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>

		<p>подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	12 пар	
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, <b>или</b> валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>Белье нательное утепленное</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 шт на 1,5 года</p> <p>1 шт</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>3 пары</p> <p>2 комплекта</p>	<p>П.135. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p> <p>П1, пп (б) Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>
10.	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b></p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>П.171. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым 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</p>

		механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
--	--	---	-----------------

Разработал специалист по ОТ





**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	Дворник		
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
4	Уборщик СП	Регенерирующий, восстанавливающий кремы, эмульсии	100мл
5	Дворник		
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
7	Дворник	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200мл
8	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"»

Специалист по ОТ

Акимова М.А.

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

Партуга С.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 12

Е.А. Блохина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 \_\_\_\_ г.

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

№	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
1	Все работники учреждения	112	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	Пункт 25 Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	2	Работы на высоте	Пункт 6.2 Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

Специалист ОТ \_\_\_\_\_

Акимкина М.А.

### Пункты прохождения медосмотров

№	Пункт, согласно приказа от 28 января 2021 г. N 29н	Вредные и (или) опасные факторы	Периодичность прохождения медосмотров	Участие врачей, специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
1	Пункт 25	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследование крови на сифилис</li> <li>2. Мазки на гонорею при поступлении на работу</li> <li>3. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям</li> <li>4. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям</li> </ol>
2	Пункт 6.2	Прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-офтальмолог Врач-хирург	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Флюорография легких</li> <li>2. Исследование крови на сифилис</li> <li>3. Мазки на гонорею при поступлении на работу</li> <li>4. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям</li> <li>5. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям</li> </ol>

## 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.

« \_\_\_\_\_ » 2023 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 12

Е.А. Блохина

« \_\_\_\_\_ » 2023 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**  
**О системе управления охраной 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:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

- законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

## 2. Гарантии права работника на охрану труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

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.

Работодатель 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 работодателя в области охраны труда

Работодатель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (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 местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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 в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

- государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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 пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,



осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 7. Расследование и учет микроповреждений, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Для целей Трудового Кодекса РФ под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Расследованию и учету в соответствии с главой 36.1 ТК РФ подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в

производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных

- поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей статьи 227 ТК РФ, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

#### 8. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### 8. Обязанности работника по охране труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение

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

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

**МБОУ СОШ №12**

Прошито, пронумеровано и пронумеровано

44 (сорок четыре) листа

Директор МБОУ СОШ №12

\_\_\_\_\_ Е.А.Блохина

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ СОШ №12

\_\_\_\_\_ С.В.Партуга

