

Первичная профсоюзная организация  
МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

Чиркова Е. А.  
24 июля 2020 года

Администрация МБОУ СОШ № 4  
г. Южно-Сахалинска  
Директор школы

И. В. Куканова  
24 июля 2020 года



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного МБОУ СОШ № 4  
средней общеобразовательной школы № 4  
г. Южно-Сахалинска  
на период с 24.07. 2020 по 23.07. 2023 года

Коллективный договор  
принят на общем собрании трудового коллектива  
образовательного МБОУ СОШ № 4  
"24 " июля 2020 года.

Проведена уведомительная регистрация  
в Агентстве по труду и занятости населения  
Сахалинской области

Дата \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

М.П. (ФИО, должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Зарегистрирован \_\_\_ агентством по труду  
и занятости населения Сахалинской области

« 13 » 08 20 20 года.

Регистрационный лист № 259

**ВЫЯВЛЕНА**

условия, ухудшающие положение работников

Заместитель руководителя агентства



Т. В. Волгина

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4
3.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	8
4.	ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	9
5.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
6.	ОПЛАТА ТРУДА	14
7.	ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	18
8.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ	18
9.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	20
10.	ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА	21
11.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	22
12.	ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	23
13.	ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	28
14.	ПРИЛОЖЕНИЕ № 3	30



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4 г. Южно-Сахалинска (далее МБОУ СОШ № 4).

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральном законе от 29.12.2013 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.1996 года № 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональных, муниципальных соглашениях и других нормативных правовых актов.

1.3. Настоящий коллективный договор является актом, цель которого создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы МБОУ СОШ № 4, повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.4. Сторонами коллективного договора являются Образовательная организация МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска в лице ее представителя – директора школы (далее - Работодатель) Кукановой Ирины Васильевны, работники МБОУ СОШ № 4, в лице их представителя – руководителя первичной профсоюзной организации Чирковой Елены Алексеевны.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 4 (в том числе - совместителей).

1.8. В Коллективный договор включаются обязательства работников и Работодателя по вопросам:

- Формы, системы и размеров оплаты труда;
- Выплаты пособий, компенсаций;
- Занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- Рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- Улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- Гарантий и льгот работников, совмещающим работу с обучением;
- Контроля за выполнение Коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного МБОУ СОШ № 4, расторжения трудового договора с руководителем МБОУ СОШ № 4.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ СОШ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации МБОУ СОШ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ СОШ № 4.

1.15. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, сменности, дежурств;
- графики отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) МБОУ СОШ № 4 при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) МБОУ СОШ № 4 при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму



труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

• размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

• размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.7. 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 с обязательным указанием причин его заключения.

2.8. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601.

2.11. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.12. В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.14. Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

2.16. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).



- Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБОУ СОШ № 4, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст.72.2ТК РФ (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст.72.2ТК РФ
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.18. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

2.19. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.20. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.22. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБОУ СОШ № 4, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.23. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий



трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.24. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда. *с чего там?*

2.25. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.26. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником <sup>100</sup>ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ СОШ № 4, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. ✓

2.27. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев. Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде. ✓

2.28. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.29. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

2.30. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.31. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.32. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.33. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.34. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.35. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.36. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации



на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.37. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.38. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.39. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ СОШ № 4.

3.1.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ СОШ № 4.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации или переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в МБОУ СОШ № 4х высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня



впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности. ✓

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

##### 4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, (ст.82 ТК РФ).

4.1.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, новые штатные расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ № 4, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.3. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и профкомом.

4.5. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

4.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ: ✓

- 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); 2
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; 3
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; 4



- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.
- лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии),
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.8. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

4.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.10. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

4.11. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.13. **Не допускается расторжение трудового договора:**

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или подпунктом 2 статьи 336 ТК РФ;
- с работниками пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники пред пенсионного возраста);
- с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет. В случае увольнения работников пред пенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.
- Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.



4.14. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.15. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного МБОУ СОШ № 4.

4.16. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

4.17. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.19. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, части второй статьи 336 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным органом.

4.20. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.21. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.23. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБОУ СОШ № 4 в связи с сокращением численности или штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 4 (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ СОШ № 4.

5.2. Работникам установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников МБОУ СОШ № 4 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку



заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более трёх часов. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда. *Также суще. сеть?*

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ СОШ № 4 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: заместители директора, начальник хозяйственной части, секретарь учебной части, социальный педагог, педагог-психолог, юристконсульт (ст.101 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.12. Привлечение работников МБОУ СОШ № 4 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения 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 и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).



5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст.153 ТК РФ).

5.16. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ СОШ № 4. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.18. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.19. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.21. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.25. 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 в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. п. 1.16

5.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым



законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.29. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.30. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

5.31. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого - 3 дня (ст.119 ТК РФ).

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. + обязан

5.33. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом МБОУ СОШ № 4 (ст.335 ТК РФ).

5.34. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.35. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.36. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ). н. 5.2

5.37. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда.

6.3. Оплата труда в МБОУ СОШ № 4 осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного МБОУ СОШ № 4 средней общеобразовательной школы № 4 г. Южно-Сахалинска (далее - Положение о системе оплаты труда), утвержденным приказом от 01.09.2018 года №368-ОД по согласованию с профкомом, разработанным на основании постановления администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» (вместе с «Примерным



положением о порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей», «Порядком установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам»).

6.4. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 4 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы по соответствующим группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам директором на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады профессий рабочих устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.6. Оплата труда библиотечных работников МБОУ СОШ № 4 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.7. Заработная плата выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: 27 числа (за первую половину месяца) и 12 числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет за отработанный месяц). В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

6.8. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 Положения о системе оплаты труда работников организации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.9. Должностные оклады (ставки заработной платы работников) устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, специфики работы в образовательном учреждении и описывается в разделе 3 Положения о системе оплаты труда работников.

6.10. Изменения оплаты труда, заработной платы (должностных окладов) может произойти в следующих случаях:



- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения.

6.11. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

6.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1% за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

6.15. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ).

6.16. В пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4, за счет внебюджетных средств может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

6.17. Регулирование вопросов оплаты труда осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;



- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
  - перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
  - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
  - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
  - продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
  - положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
  - определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
  - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.
- 6.18. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению и воспитанию, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.
- 6.19. Установление и изменение системы оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:
- достигнутого уровня оплаты труда;



- государственных гарантий по оплате труда;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- результатов аттестации работников образования;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профкомом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда Работодателем осуществляется в соответствии с Планом мероприятий по улучшению условий и охране труда, и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

8.3. Работодатель обязан:

- Обеспечить за счёт своих средств, в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении 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" (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору)
- Обеспечить за счёт своих средств работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, утвержденными



приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору

- Обеспечивать право работников МБОУ СОШ № 4 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)
- 5 • Провести в учреждении специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.
- 6 • Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ СОШ № 4 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7 • Организовать проверку знаний работников МБОУ СОШ № 4 по охране труда на начало учебного года.
- 8 • Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9 • Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- Один раз в полгода информировать коллектив МБОУ СОШ № 4 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБОУ СОШ № 4;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ СОШ № 4.

8.5. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,



- происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

9.2. Профессиональный союз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

9.5. Бухгалтерия обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ СОШ № 4.

9.9. Председатель профсоюзной организации включается в состав комиссий МБОУ СОШ № 4 по тарификации, по СОУТ, по охране труда, по социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);



- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

## 10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) МБОУ СОШ № 4 заявление о нарушении руководителем МБОУ СОШ № 4, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно профкомом по летнему оздоровлению детей работников МБОУ СОШ № 4 и обеспечению их новогодними подарками.



10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий МБОУ СОШ № 4 по тарификации, СОУТ, охране труда и других.

10.15. Совместно с секретарём учебной части обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

### 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

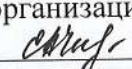
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.



Приложение № 1  
к Коллективному договору  
от 24.07.2020 года

Первичная профсоюзная организация  
МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
 Чиркова Е. А.  
24 июля 2020 года

Администрация МБОУ СОШ № 4  
г. Южно-Сахалинска  
Директор школы  
И. В. Куканова  
24 июля 2020 года



**План мероприятий по улучшению условий и охране труда, и снижению уровней профессиональных рисков МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные лица
<b>Организационные мероприятия</b>			
1.	Обеспечение сбора, обобщения, анализа статистических данных по охране труда, несчастных случаев на производстве.	Ежегодно 1 квартал	Директор школы, начальник хоз. части
2.	Проведение ежегодного анализа состояния условий и охраны труда, детского и производственного травматизма.	Ежегодно, 1 квартал	Директор школы, начальник хоз. части
3.	Заключение, изменения, дополнения коллективных договоров между работодателем и работниками (на срок не более трех лет).	Ежегодно, по мере необходимости	Директор школы, председатель профкома
4.	Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.	Ежегодно, по мере необходимости	Директор школы
5.	Подготовка приказов и планов мероприятий МБОУ СОШ № 4 по улучшению условий и охраны труда.	Ежегодно	Директор школы, начальник хоз. части, председатель профкома.
6.	Подготовка и проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда.	Ежегодно Март-Апрель	Заместители директора.
7.	Организация участия в работе семинаров по вопросам охраны труда.	По мере необходимости	Директор школы, начальник хоз. части
8.	Проведение совещаний, семинаров, бесед, круглых столов по анализу существующей в учреждении системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного совершенствования системы управления охраной труда.	В течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. Части, председатель профкома



9.	Регулярное рассмотрение состояния условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда на собраниях работников трудовых коллективов, на совещаниях руководителей и специалистов.	Не реже 1 квартал	Администрация школы,
10.	Подготовка перечня профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти предварительный медицинский осмотр.	Ежегодно, январь	Директор школы, начальник хоз. части
11.	Подготовка перечня контингента и поимённого списка лиц для проведения медицинских осмотров.	Ежегодно, январь	Секретарь учебной части
12.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Ежегодно, январь	Начальник хоз. части
13.	Реализация законного права работодателя на возврат 20 % взносов, ранее перечисленных в Фонд социального страхования (на проведение предупредительных мер по охране труда).	Ежегодно	Директор школы
14.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
15.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
16.	Расследование и учет несчастных случаев с обучающимися.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
17.	Подготовка информации о выполнении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	Ежегодно, до 01 февраля	Директор школы, начальник хоз. части
<b>Обучение по охране труда</b>			
1.	Проведение анализа прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда всех работников.	Ежегодно до 28 апреля	Директор школы
2.	Обучение по охране труда руководителей, членов комиссий	Ежегодно, в течение всего периода по мере	Директор школы.



	учреждений по проверке знаний требований охраны труда в обучающей организации.	необходимости	
3.	Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда работников и инструктажей.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Директор школы, председатель профкома
4.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Председатель профкома, преподаватель-организатор ОБЖ
5.	Составление перечня должностей и профессий, требующих присвоение персоналу группы I по электробезопасности (неэлектротехнический персонал).	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Начальник хоз. части
6.	Разработка программы проведения инструктажа неэлектротехнического персонала на группу I по электробезопасности.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Начальник хоз. части
7.	Разработка, утверждение, пересмотр и тиражирование инструкций по охране труда.	Ежегодно, по мере необходимости	Директор школы
8.	Приобретение журналов регистрации инструктажей по охране труда, журнала по эксплуатации зданий и сооружений, журнала учета присвоения I группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу.	Ежегодно, январь-февраль По мере необходимости	Начальник хоз. части
9.	Оформление и обновление кабинетов и уголков охраны труда.	Ежегодно до 28 апреля	Секретарь учебной части, начальник хоз. части
10.	Обновление на сайте учреждения информацию по охране труда.	Ежегодно до 28 апреля	Инженер-электроник
<b>Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия</b>			
1.	Проведение комплексных и целевых обследований состояния условий труда на рабочих местах с составлением актов проверок и подведением итогов.	Ежегодно до 28 апреля	Директор школы, начальник хоз. части комиссия по охране труда
2.	Проведение административно - общественного контроля состояния охраны труда.	Ежегодно (I ступень –ежедневно, II ступень –один раз в квартал, III – один раз в 6 месяцев)	Администрация школы
3.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.	Один раз в пять лет	Начальник хоз. части
4.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части



	числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.		комиссия по охране труда
5.	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
6.	Анализ прохождения медицинских осмотров работниками.	Ежегодно до 28 апреля	Директор школы
7.	Оборудование по установленным нормам помещений для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	Ежегодно, в течение всего периода	Начальник хоз. части комиссия по охране труда
8.	Приобретение аптечек первой помощи.	Ежегодно, в течение всего периода	Начальник хоз. части
9.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением, сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Ежегодно, по мере необходимости	Начальник хоз. части
10.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	Ежегодно, по мере необходимости	Начальник хоз. части
11.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Ежегодно, в течение всего периода	Начальник хоз. части
12.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы
13.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	Ежегодно, в течение всего периода	Начальник хоз. части
14.	Обеспечение работников питьевой водой.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы .

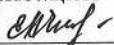


15.	Надлежащее ведение личных карточек учёта выдачи СИЗ.	Ежегодно, в течение всего периода	Начальник хоз. части
<b>Технические мероприятия</b>			
1.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
2.	Модернизация системы освещения, замена светильников в рабочих кабинетах.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
3.	Проведение ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
4.	Нанесение на электрические щиты, пусковые устройства и станочное оборудование знаков безопасности (закупка знаков на самоклеящейся пленке).	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части
5.	Испытание диэлектрических средств защиты работников (галoши, перчатки, коврики и т.д.).	Ежегодно, до 01 августа	Директор школы, начальник хоз. части
6.	Проведение электроизмерительных работ (проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытания и измерения сопротивления изоляции проводов).	Ежегодно, до 01 августа	Директор школы, начальник хоз. части
7.	Приобретение стендов, наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (уголков) по охране труда компьютерами, видеоаппаратурой, лицензионными обучающими программами.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Директор школы, начальник хоз. части
8.	Проведение иных мероприятий	Ежегодно, в течение всего периода	Директор школы, начальник хоз. части



Приложение № 2  
к Коллективному договору  
от 24.07.2020 года

Первичная профсоюзная организация  
МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

 Чиркова Е. А.  
24 июля 2020 года



Администрация МБОУ СОШ № 4  
г. Южно-Сахалинска  
Директор школы  
И. В. Куканова  
24 июля 2020 года

### НОРМЫ

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ СОШ №4, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в соответствии с пунктами 19, 23, 39, 49, 66, 110, 135, 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении 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)**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	2.	3.	4.
1.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Инженер-электроник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Очки защитные	До износа
4.	Дежурный по зданию	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.



		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 4 разрядов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
7.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар



Приложение № 3  
к Коллективному договору  
от 24.07.2020 года

Первичная профсоюзная организация  
МБОУ СОШ № 4 г. Южно-Сахалинска  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



Чиркова Е. А.

24 июля 2020 года



Администрация МБОУ СОШ № 4

г. Южно-Сахалинска

Директор школы

И. В. Куканова

24 июля 2020 года

**НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)  
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>Защитные средства</b>			
1.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
<b>Очищающие средства</b>			
1.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
1.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами	100 мл



		<p>(предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	<p>МБОУ СОШ № 4      Калининский район      Калининградская область      г. Калининград      ул. Мухоморова      2020 год</p>
--	--	--	---

ГОД ИЗДАНИЯ ДОГОВОРА

Муниципальное бюджетное учреждение образования «МБОУ СОШ № 4 Калининского района Калининградской области»  
 Калининградская область, Калининградский район, г. Калининград,  
 ул. Мухоморова, д. 2020  
 с 24.07.2020 по 23.07.2023 года

Контрагент: МБОУ СОШ № 4  
 Калининградская область Калининградский район  
 г. Калининград ул. Мухоморова д. 2020

Генеральный директор  
 Калининградская область Калининградский район  
 г. Калининград ул. Мухоморова д. 2020  
 Калининградская область  
 Калининградский район  
 Калининградский район  
 Калининградский район

Копия документа  
 Калининградская область Калининградский район  
 Калининградский район  
 Калининградский район  
 Калининградский район





Прошито, пронумеровано  
скреплено печатью (31 лист)  
Директор МБОУ СОШ №4  
г. Южно-Сахалинска

И.В. Куканова







## АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23  
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338  
E-mail: [atzn@sakhalin.gov.ru](mailto:atzn@sakhalin.gov.ru), <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

Директору МБОУ средняя  
общеобразовательная школа № 4 г. Южно-  
Сахалинска

И.В. Кукановой

Председателю первичной профсоюзной  
организации МБОУ средняя  
общеобразовательная школа № 4 г. Южно-  
Сахалинска

Е.А. Чирковой

693001, г. Южно-Сахалинск, ул. Садовая, 5

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что коллективный договор МБОУ средняя общеобразовательная школа № 4 г. Южно-Сахалинска (далее – Учреждение) зарегистрирован **13 августа 2020г.**

Регистрационный номер 259.

1) При регистрации выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ пп.	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п.)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	Пункты 4.12, 4.22 коллективного договора в части гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам при увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников.	Статья 318 ТК РФ.



2	Пункт 4.18 коллективного договора в части времени, предоставляемого работникам при сокращении численности или штата Учреждения.	Пункт 3.3.3 Соглашения между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области на 2018-2020 годы (далее – Соглашение).
---	---	---

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Сообщение о выявленных условиях, ухудшающих положение работников, направлено в Государственную инспекцию труда в Сахалинской области.

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем:

1. В пункте 1.10 слово «преобразовании» исключить.

2. Пункты 1.16, 5.25, 9.7, 9.10 привести к единообразию в части участия представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов и иных решений (согласование либо учет мнения, поскольку указанные процедуры различны). Учесть, что Приложения к коллективному договору принимаются в том же порядке, что и коллективный договор (по соглашению сторон).

В абзаце 4 слово «моющими» заменить словом «смывающими».

3. К пунктам 1.17 и 11.3 учесть положения статьи 51 ТК РФ.

4. В пункте 2.1 часть предложения, начиная со слов «а также отраслевыми...» исключить.

5. В пункте 2.2 слово «устава» исключить.

6. В абзаце 1 пункта 2.3 корректно указать наименование нормативного правового акта, слова «государственного (муниципального) МБОУ СОШ № 4» исключить.

7. К пункту 2.12 конкретизировать, какая «тарификационная комиссия» имеется в виду.

8. Пункты 2.16 - 2.18, 2.22, 2.23 привести в соответствие с разделом 1 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601.

9. В первом предложении пункта 2.24 ссылку на статью 162 ТК РФ исключить. Второе предложение исключить.

10. В пункте 2.26 после слов «трудового договора с работником» дополнить словами «(до его подписания)».

11. В пункте 2.27 слова «и коллективным договором» исключить.

12. Пункты 2.36 – 2.38 изложить в редакции, применительно к конкретному Учреждению.

13. В пункте 2.39 слова «научного работника» исключить.

14. В пункте 3.2.4 слова «успешным», «в МБОУ СОШ № 4х», «и начального» исключить.

15. К пункту 3.2.5 учесть, что предоставление гарантий и компенсаций, установленных статьями 173 – 177 ТК РФ, работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, за счет бюджетных средств действующим законодательством не предусмотрено.



16. В пункте 4.2 слово «ликвидацией,» исключить, поскольку при ликвидации Учреждения увольнению подлежат все работники.

17. К пункту 4.3 учесть, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (статья 82 ТК РФ, пункт 8.6.1 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Сахалинской области, на 2019 – 2021 годы).

18. К абзацу 6 пункта 4.6 учесть, что работниками предпенсионного возраста являются работники в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», пункт 3.5.2 Соглашения).

Абзацы 8, 9 изложить в иной редакции, поскольку в соответствии со статьей 261 ТК РФ одинокие родители, воспитывающие малолетних детей в возрасте до 14 лет, либо детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата Учреждения, соответственно, преимущественное право в отношении них не рассматривается.

19. Пункты 4.7, 4.8 исключить, поскольку изложенное в них дублирует пункт 4.1.1.

20. Пункт 4.11 привести в соответствие со статьей 180 ТК РФ.

21. Абзац 3 пункта 4.13 исключить, поскольку изложенное в нем противоречит абзацу 6 пункта 4.6.

К первому предложению абзаца 4 учесть, что ТК РФ право работодателя на ограничение увольнения работников не предусмотрено.

Второе предложение абзаца 4 исключить.

22. Пункт 4.19 привести в соответствие со статьей 82 ТК РФ, ссылку на статью 336 ТК РФ исключить.

23. В пункте 5.1 конкретизировать порядок утверждения графиков работы, часть предложения начиная со слов «и обязанностями, возлагаемыми...» исключить.

24. В пункте 5.4 слово «Уставом» заменить словами «трудовым договором».

25. Первое предложение пункта 5.8 привести в соответствие с разделом 3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536.

Второе предложение исключить, поскольку Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденным постановлением администрации г. Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па (далее – Положение № 592-па), доплата за разрывной характер работы не предусмотрена.

26. В пункте 5.15 слова «не менее чем» исключить.

27. К пункту 5.21 учесть случаи, при которых работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (статья 122 ТК РФ).

28. В пункте 5.22 цифру «28» заменить цифрой «14» (статья 125 ТК РФ).



29. В пункте 5.30 после слов «условиями труда» дополнить словами «продолжительностью 7 календарных дней».

30. В пункте 5.33 часть предложения, начиная со слов «порядок и условия...» заменить словами «в соответствии со статьей 335 ТК РФ».

31. Второе предложение пункта 5.36 исключить, поскольку оно противоречит пункту 5.2.

32. В пункте 6.3 часть предложения после слов «Город Южно-Сахалинск» исключить.

33. Пункт 6.6 исключить, поскольку изложенное в нем в части оплаты труда библиотечных работников и служащих не соответствует установленному Положением № 592-па.

34. Пункт 6.8 исключить, поскольку месячная заработная плата как учителей, так и других работников Учреждения, должна определяться в соответствии с Положением о системе оплаты труда, разработанным в Учреждении на основании Положения № 592-па.

Учесть, что оплата труда учителей за работу в порядке совместительства в другом образовательном учреждении производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленным трудовым договором о работе по совместительству.

В соответствии с Положением № 592-па за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

35. Пункт 6.9 исключить, поскольку Положением № 592-па не предусмотрено установление должностных окладов, ставок заработной платы в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, ученой степени, специфики работы.

В соответствии с Положением № 592-па в зависимости «от уровня образования» устанавливается повышающий коэффициент образования, в зависимости от квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент квалификации, в зависимости от «специфики работы в образовательном учреждении» - повышающий коэффициент специфики.

При этом Положением № 592-па не предусмотрены какие-либо выплаты за наличие ученой степени.

36. Пункт 6.10 исключить, поскольку изменения оплаты труда работникам Учреждения производятся не только при получении образования или присвоении квалификационной категории, но и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и Положением № 592-па.

При этом в соответствии с Положением № 592-па «при получении образования или восстановлении документов об образовании» устанавливается повышающий коэффициент образования в соответствующем размере; «при присвоении квалификационной категории» устанавливается повышающий коэффициент квалификации; присвоение почетного звания и присуждение ученой степени в соответствии с Положением № 592-па не является основанием для изменения условий оплаты труда.

37. В пункте 6.11 слова «ставки (оклада)» заменить словами «оклада (должностного оклада), ставки заработной платы» в обоих случаях.

38. Пункт 6.12 перенести в иной раздел коллективного договора, поскольку составление тарификационных списков не имеет отношения к оплате труда.



39. Пункт 6.14 изложить в иной редакции, приведя его в соответствие со статьей 236 ТК РФ, поскольку размер компенсации, предусмотренный в представленной редакции, значительно превышает установленный статьей 236 ТК РФ, что может повлечь перерасход бюджетных средств. Учесть, что в соответствии со статьей 24 ТК РФ обязательства, принимаемые на себя сторонами социального партнерства, должны быть реальными и обязательны для исполнения обеими сторонами.

40. Пункт 6.15 исключить, поскольку гарантии работников в связи с проведением забастовки не имеют отношения к оплате труда.

41. Пункт 6.16 изложить в иной редакции, с учетом следующего.

В соответствии с пунктом 7.5 Положения № 592-па Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Для наличия возможности осуществления таких выплат необходимо предусмотреть в отдельном разделе коллективного договора порядок и условия осуществления выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Случаи, при которых работнику может быть выплачена единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, случаи оказания материальной помощи, а также их размеры рекомендуем установить в соответствии с разделом 5 Положения о совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 07.02.2013 № 48, которое рекомендовано учитывать органам местного самоуправления при совершенствовании действующих и разработке новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений.

42. Пункты 6.17, 6.19 исключить.

43. Пункт 6.18 исключить.

44. К пункту 8.2 учесть, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

45. В абзаце 2 пункта 8.3 после слов «своевременную выдачу» дополнить словом «сертифицированной».

В абзаце 3 после слов «средств работников» дополнить словом «сертифицированной».

В абзаце 5 слова «аттестационной комиссии» заменить словами «комиссии по проведению специальной оценки условий труда»; слова «с последующей сертификацией» исключить.

В абзаце 6 после слов «МБОУ СОШ № 4» слова «обучение и инструктаж» заменить словом «инструктажи», после слов «здоровья детей» дополнить словом «обучение», после слов «помощи пострадавшим» дополнить словами «на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда».

В абзаце 7 указать категорию работников, для которых организуется проверка знаний к началу учебного года, поскольку периодичность обучения и проверки знаний требований охраны труда работников зависит от их категории (руководители, специалисты, работники рабочих профессий) и от даты их приема



на работу (например, все поступающие на работу обязаны пройти обучение по охране труда в течение 1 месяца, следовательно, их обучение не может быть привязано к началу учебного года).

В абзаце 9 после слов «несчастных случаев на производстве» дополнить словами «и профессиональных заболеваний».

В абзаце 10 после слов «должны входить» дополнить словами «представители работодателя и».

46. К разделу 8 коллективного договора учесть иные обязанности работодателя в сфере охраны труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

Также дополнить раздел обязанностями работодателя по:

– включению в трудовые договоры работников или утверждению локальным нормативным актом норм выдачи смывающих и обезвреживающих средств (далее – СМОБС), соответствующих условиям труда на рабочем месте с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление, и информированию работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников СМОБС», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н);

– ознакомлению работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи СИЗ (в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

47. В абзаце 13 пункта 9.10 слова «и иные особые» исключить.

48. В Приложении № 1 к коллективному договору:

В графе 2 пунктов 1, 15 раздела «Организационные мероприятия» после слов «случаев на производстве» дополнить словами «и профессиональных заболеваний».

В графе 2 пункта 11 раздела «Организационные мероприятия» после слов «для проведения» дополнить словом «периодических».

В графе 2 пункта 7 раздела «Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия» слова «набором лекарственных средств и препаратов» заменить словами «изделиями медицинского назначения».

К Приложению учесть мероприятия, предусмотренные письмом Минобрнауки РФ от 08.08.2017 № 12-753 «Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

Учесть, что План мероприятий по охране труда (с указанием выделяемых финансовых средств на основании статьи 226 ТК РФ, сроков исполнения и ответственных лиц) разрабатывается ежегодно согласно Типовому перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденному приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н, в который в том числе включить мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

В рамках реализации таких мероприятий рекомендуем использовать методическое пособие «Производственная гимнастика с учетом факторов трудового процесса» и обучающие видеоролики с комплексами производственной



гимнастики, размещенные на сайте Минспорта России: Главная/Спорт/Физическая культура и спорт/производственная гимнастика или на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения/Охрана труда/Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда/Методические рекомендации и электронные сервисы.

С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе рекомендуем ознакомиться с корпоративными программами по укреплению здоровья, размещенными на сайте Минздрава России: Главная/Полезные ресурсы/Национальный проект «Здравоохранение»/Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» или на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения/Охрана труда/Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда/Методические рекомендации и электронные сервисы.

49. В наименовании Приложения № 2 к коллективному договору после слов «занятых на работах» дополнить слова «с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах».

Наименование профессии «дежурный по зданию» изложить в соответствии с квалификационным справочником, профессиональным стандартом или фактически выполняемой работой, далее предусмотреть выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

50. Приложение № 3 к коллективному договору изложить в иной редакции, предусмотрев перечень профессий, которым производится выдача смывающих и обезвреживающих средств, с указанием норм выдачи и наименованием средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

Учесть, что работникам выполняющим работы в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви выдаются средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) согласно пункту 2 приложения № 1 Типовых нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии) согласно пункту 10 приложения № 1 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

51. С целью создания и функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н (далее – Типовое положение), письмом Минпросвещения России от 27.11.19 № 12-688, рекомендуем:

- разработать и утвердить приказом работодателя с учетом мнения представителей работников «Положение о системе управления охраной труда в организации» (далее – Положение) с учетом специфики своей деятельности;



- учесть, что разработанное Положение является отдельным локальным нормативным актом организации и не является приложением к коллективному договору;

- разработать и включить (при необходимости) в Положение перечни, предусмотренные разделом V Типового положения, в том числе:

а. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ;

б. Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, с указанием наименования и норм выдачи СИЗ (статья 221 ТК РФ, Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н);

в. Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, с указанием наименований, а также норм выдачи по каждой профессии (статья 221 ТК РФ, Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н);

г. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также вида работы («Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

52. С целью развития и совершенствования работы по охране труда, направленной на обеспечение профилактики несчастных случаев на производстве и снижение профессиональной заболеваемости, рекомендуем:

– принимать ежегодно участие в областном смотре-конкурсе по охране труда (согласно Положению о проведении смотра-конкурса по охране труда в Сахалинской области, утвержденному постановлением Правительства Сахалинской области от 09.12.2016 № 612);

– проводить ежегодно с 28 апреля по 28 мая месячник охраны труда, посвященный Всемирному дню охраны труда (согласно Положению о проведении месячника охраны труда в Сахалинской области, утвержденному постановлением Правительства Сахалинской области от 10.03.2017 № 108);

– для проведения внутреннего контроля (самооценки) соблюдения требований трудового законодательства (письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ) воспользоваться проверочными листами (списками контрольных вопросов), утвержденными приказом Роструда от 10.11.2017 № 655, электронным сервисом самопроверок Роструда «Электронный инспектор», а также Методическими рекомендациями по проверке создания и обеспечения функционирования системы



управления охраной труда (СУОТ), утвержденными приказом Роструда от 21.03.2019 № 77;

– присоединиться к концепции «Vision Zero» или «Нулевой травматизм», которая предлагает семь золотых правил, способствующих эффективному функционированию СУОТ (прямая ссылка <http://visionzero.global/ru>). Ознакомиться с Руководством «Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда» можно на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения/Охрана труда/Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда/Методические рекомендации и электронные сервисы;

– использовать возможность финансового обеспечения мероприятий предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) (согласно Правилам финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденным приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н), и установления скидки к страховому тарифу (согласно Правилам установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30.05.2012 № 524).

53. Оформить Приложениями к коллективному договору (при необходимости):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда работников.

54. В соответствии с Концепцией реализации государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкогольной продукцией и профилактике алкоголизма среди населения Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 30.12.2009 № 2128-р, Протоколом заседания антиалкогольной комиссии Сахалинской области у заместителя председателя Правительства Сахалинской области, председателя антиалкогольной комиссии Сахалинской области от 26.06.2013 № 1, Стратегией государственной антинаркотической политики Российской Федерации до 2020, утвержденной указом Президента РФ от 09.06.2010 № 690, и Законом Сахалинской области от 29.09.2014 № 57-ЗО «О профилактике незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ, наркомании и токсикомании в Сахалинской области» включить в коллективный договор обязательства работодателя по проведению мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни.

55. Во исполнение статей 21-24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», пунктов 3.1.1, 3.3.13, 3.3.14, 4.3.4 Соглашения включить в коллективный договор обязанность работодателя по созданию условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на



работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

56. Во исполнение подпункта «а» пункта 3 Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации» и пункта 3.2.14 Соглашения включить в коллективный договор дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

57. В соответствии с Рекомендацией о ВИЧ/СПИДе в сфере труда (№ 200), принятой на Международной конференции труда, и пунктом 4.3.10 Соглашения включить в коллективный договор вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защиты права на труд для работников, живущих с ВИЧ, а также планы по их реализации и применять обучающий модуль для информирования работающего населения по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ (<http://www.eisot.rosmintrud.ru>).

Заместитель руководителя агентства  
по труду и занятости населения  
Сахалинской области



Т.В. Волина



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575774

Владелец Валуйских Татьяна Александровна

Действителен с 17.11.2021 по 17.11.2022