

Утвержден
общим собранием работников
ГБОУ «Школа-интернат» с.Обшаровка
Протокол № 3
от « 10 » января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Школы-интерната для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья с.Обшаровка Приволжского
района
Самарской области»

на 2024-2027 годы

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>0266224</u>
от « <u>13</u> » <u>01</u> 20 <u>24</u> г.
<u>Маш. Снег</u> <u>Кондратьева Г.И.</u> (подпись) (И.О.)

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____
(наименование органа)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области «Школы-интерната для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка Приволжского района Самарской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты¹;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;
- отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с.Обшаровка Приволжского района Самарской области» (далее – учреждение, организация, образовательная организация) в лице исполняющего обязанности директора Шабашевой Натальи Владимировны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения Жоголевой Елены Михайловны. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

²Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Работодатель признает председателя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.7. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль над выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁵.

1.10. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения представительного органа работников учреждения при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

⁵ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁶.

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

2. Политика социального партнерства

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем учреждения.

⁶Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

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

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

2.2.3. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

2.2.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия, обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или)

профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы⁷.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ⁸.

3.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих⁹.

3.7.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.7.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

⁷ Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Минпросвещения от 24.03.2023 №196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

⁸ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹⁰.

3.7.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.7.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹¹.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор¹² или дополнительное соглашение к нему.

3.7.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹³.

3.7.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный

¹⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

¹¹ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

¹² Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

¹³ Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁴.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

3.7.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.7.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

3.7.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁵:

¹⁴ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

¹⁵ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁶;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

- участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

- участием в разработке части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга).

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);
- б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹⁷;
- в) подготовке характеристики на обучающегося по запросу.

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁶ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

¹⁷ В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

3.8. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

3.10. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3.11. Обеспечить работника, с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации), одним свободным днём в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.12. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

3.13. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

3.14. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹⁸, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.15. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, графиками работы, расписанием занятий.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (ст.263.1 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников за ставку

¹⁸ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВВ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

заработной платы (нормируемая часть) устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 декабря 2014 г. № 1601.

4.3. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

4.4. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных работников (воспитателям, сторожам, поварам, помощникам воспитателя) выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками работы.

Сторожам, младшим воспитателям, помощникам воспитателя, вахтёрам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный год. Водителям автобусов устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (ст.104 ТК РФ).

Режим работы работникам, работающим в двухсменном режиме или с суммированным учетом рабочего времени, устанавливается графиками работы, которые доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.5. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором¹⁹.

У педагогических работников продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями. У технического персонала рабочие и выходные дни устанавливаются в соответствии со скользящим графиком работы.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников²⁰.

4.8. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

¹⁹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

²⁰ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

4.9. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам школы устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 (с изменениями от 29.11.2003, 11.05..2007)

4.10. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно приложению № 11 к настоящему коллективному договору. В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней.

4.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным работодателем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.13. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года²¹, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.15. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

4.16. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

4.18. Женщинам, работающим в сельской местности, положено предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

4.19. По уважительным причинам работникам могут быть предоставлены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работниками и работодателем. (ст.128 ТК РФ). Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы лицам, указанным в статье 128 ТК РФ.

4.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

²¹Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

4.21. В других случаях дополнительные отпуска предусматриваются Трудовым кодексом РФ.

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

4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

4.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты.

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. (приложение №1)

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.3. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие выплаты в соответствии с Положением учреждения о стимулирующих надбавках (каждого месяца) согласно решению Совета трудового коллектива на основании:

- Локального акта «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников» (приложение № 2)

5.4. Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.1. Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется повышенный размер оплаты труда согласно результатам СОУТ.

5.4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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).

5.4.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время²².

5.4.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению

²² Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц, 16 числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца и 1 числа месяца следующего за расчетным за вторую половину месяца (ст.136 ТК РФ в редакции № 272 - ФЗ от 03.07.2016). При этом размер заработной платы за первую половину должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам и сберкнижкам, через отделения банка Самара.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.10. 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 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст.236 ТК РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусмотряемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

5.14. Женщинам, работающим на селе, начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю (ст.263.1 ТК РФ), а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в

соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.5. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью, и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.6. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется рабочее место и средний заработок.

Работодатель предоставляет работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.8. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Избираются уполномоченные (доверенные) лица, а также комитет (комиссия) по охране труда в соответствии с Положениями о них (приложение № 3)

6.10. Работодатель проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обеспечивает проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.11. Проводится проверка знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6.12. Работодатель обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 3, 4).

6.12.1. Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.12.2. Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (статья 215 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

7.3. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск, в случае если одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня начисляется в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законом. Однократно в течение календарного года работник имеет право использовать до 24 выходных дней отпуска по уходу за детьми-инвалидами (ст.262 ТК РФ).

7.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком.

7.5. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

8. Поддержка молодых педагогов.

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в

первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами²³;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

8.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

9.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

9.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

²³ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Гарантированность положения профессионального союза

10.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

10.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов.

10.4. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

10.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа

первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

10.7. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

10.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.9. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

10.10. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.11. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальной помощи за счёт средств профсоюза;
- бесплатной юридической консультации.

10.12. Стороны совместно представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

11. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу 29 января 2024 г. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор на срок до трех лет.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке²⁴.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.3. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

11.5. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.6. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

11.8. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

11.9. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

²⁴ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

предусмотренных коллективным договором, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.10. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.11. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.12. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

11.13. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками учреждения о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

11.14. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

От работодателя:

И.о. директора ГБОУ школы-интерната
с. Обшаровка

_____ Н.В. Шабашева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ школы-интерната с.Обшаровка

_____ Е.М. Жоголева

«10» января 2024 г.

«10» января 2024 г.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы -интерната с. Обшаровка
2. Положение о комиссии по охране труда.
3. Перечень и нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
5. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2024г.

Приложение №1
к коллективному договору
от 10 января 2024г

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с.
Обшаровка Приволжского района Самарской области»

«Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната с.Обшаровка»

1. Общие положения.

1.1. Локальный акт «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», утвержденный приказом директора №42/1 от 29.01.2021г. со всеми изменениями, считать недействительным с 31 декабря 2021г.

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка Приволжского района Самарской области» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации»

Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 626 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом школы.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы-интерната в достижении показателей качества труда, развития творческой активности и инициативы, стимулировании профессионального роста и повышения ответственности за конечный результат.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления выплат.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника.

1.7. Для оценки деятельности работников в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ. Комиссия выбирается общим собранием коллектива.

1.8. Персонал учреждения для начисления стимулирующих выплат разделяется на группы:

- ✓ педагогический персонал: учителя, старший воспитатель, воспитатели, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель – логопед, прочий педагогический персонал;
- ✓ административный персонал: заместители директора, главный бухгалтер;
- ✓ обслуживающий персонал:

- к старшему обслуживающему персоналу относятся следующие должности: заведующий складами, бухгалтер, специалист по закупкам, врач, медицинская сестра, повар, водитель, делопроизводитель, библиотекарь, младший воспитатель, помощник воспитателя, кастелянша, рабочий по стирке;

- к младшему обслуживающему персоналу относятся следующие должности: кухонный рабочий, сторож, электромонтер, рабочий по ремонту, уборщик производственных помещений, вахтер.

1.9. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам учреждения, рассчитывается согласно методическим рекомендациям, утвержденных Постановлением Правительства Самарской области.

2. Виды стимулирующих выплат, условия их установления, изменения и отмены.

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ стимулирующая надбавка;
- ✓ стимулирующие доплаты;
- ✓ единовременные выплаты, премии.

2.2. Стимулирующие надбавки могут быть назначены каждому работнику учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Материалы по самоанализу деятельности работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет и предоставляет на рассмотрение комиссии 2 раза в год.

2.3. Материалы по самоанализу деятельности педагогических сотрудников рассматривает Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ (согласно пункту 4 Положения). Материалы по самоанализу деятельности обслуживающего персонала представляются заместителю директора по административно-хозяйственной части для проверки и последующего утверждения директором учреждения. Материалы по самоанализу деятельности заместителей директора и главного бухгалтера предоставляются непосредственно директору.

2.4. Стимулирующие доплаты работникам учреждения назначаются индивидуально по приказу директора.

2.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора дважды в год (сентябрь, январь) сроком на периоды сентябрь-декабрь, январь-август и выплачиваются ежемесячно.

2.6. Стимулирующие надбавки и доплаты не начисляются сотрудникам учреждения во время очередного отпуска.

2.7. Единовременные выплаты, премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора.

2.8. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в учреждении не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу.

2.9. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с момента получения травмы учащимся;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией с момента выявления;
- увольнение работника по собственному желанию;
- расторжение трудового договора по инициативе работника учреждения.

3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ.

3.1. Стимулирующая часть ФОТ состоит из следующих частей:

- ✓ стимулирующие выплаты директору учреждения;
- ✓ стимулирующая надбавка;
- ✓ стимулирующие доплаты;
- ✓ единовременные выплаты, премии.

3.2. Процентное соотношение частей стимулирующей части ФОТ устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

3.3. Стимулирующие выплаты директору не могут превышать 10% от стимулирующей части ФОТ учреждения.

3.4. Единовременные выплаты, премии выплачиваются из премиального фонда учреждения, который составляет 10% от стимулирующей части ФОТ учреждения.

3.5. Сумма стимулирующей части, отведенная на выплату стимулирующих надбавок, разделяется в процентном отношении между группами работников:

- ✓ педагогический персонал – 62%;
- ✓ административный персонал – 14%;
- ✓ обслуживающий персонал – 24%.

4. Стимулирующие выплаты директору учреждения.

Ежемесячные стимулирующие выплаты директору учреждения производятся из стимулирующей части ФОТ учреждения на основании распоряжения руководителя Юго-западного управления министерства образования и науки Самарской области.

5. Регламент начисления стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

5.1. Вопросы начисления стимулирующих надбавок педагогическим работникам рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ на заседаниях, проводимых 10 сентября и 10 января каждого календарного года.

5.2. Порядок определения размера стимулирующих надбавок педагогическим работникам по результатам работы за полугодие реализуется следующим образом:

Расчет стимулирующих надбавок педагогическим работникам за результаты работы производится на основе критериев, установленных в Приложении (Лист оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника ГБОУ школы-интерната с. Обшаровка) и портфолио достижений педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Педагогические работники до 10 сентября и 10 января каждого календарного года предоставляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера лист оценивания эффективности (качества)

работы педагогического работника ГБОУ школы-интерната с. Обшаровка и портфолио достижений.

Комиссия не рассматривает листы оценивания эффективности (качества) работы педагогического работников учреждения и портфолио достижений предоставленные в день заседания и в последующие дни после заседания.

Ответственность за достоверность информации листа оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника учреждения и портфолио возлагается на педагогического работника.

Контроль за достоверность информации листа оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника и портфолио возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, старшего воспитателя, руководителей методических объединений.

После предоставления листов оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника запрещено добавлять материалы к ранее представленному портфолио.

5.3. С момента ознакомления с листом оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника педагога в течение 2 рабочих дней работники вправе подать заявление, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.4. По истечении 3 рабочих дней протокол Комиссии об утверждении листа оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника вступает в силу и передается директору для дальнейшего начисления.

6. Порядок расчета стимулирующих надбавок.

Сумма стимулирующей части ФОТ, отведенная на выплату стимулирующих надбавок, разделяется в процентном отношении между группами работников:

- педагогический персонал – 62%;
- административный персонал – 14%;
- обслуживающий персонал – 24%

и делится на общую сумму баллов по каждой группе. В результате получается денежный вес в рублях одного балла по данной группе.

Для определения суммы стимулирующей надбавки денежный вес балла по каждой группе умножается на количество баллов, набранных работником.

На основании протокола Комиссии и расчета денежного выражения директор учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам.

7. Стимулирующие доплаты.

7.1. Стимулирующие доплаты производятся за эффективность (качество) работы, за интенсивность и напряженность работы работникам, которые выполняют работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

Выплаты осуществляются на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. В приказе указывается конкретный % от должностного оклада или денежный размер этой выплаты. Максимальный размер ежемесячной выплаты - 200% от должностного оклада.

7.2. Критерии для назначения стимулирующих доплат:

1. Педагогическим работникам:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад разного уровня;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта;
 - участие педагога в профессиональных конкурсах;
 - удовлетворенность образовательными услугами по предмету со стороны субъектов образовательного процесса (родителей, учащихся);
 - высокий уровень исполнительской дисциплины.

2. Административным работникам:

а) заместителю директора по учебно-воспитательной работе, старшему воспитателю:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы;
- за наличие системы работы с педагогами в межаттестационный период и по обобщению и трансляции опыта учителей;
- за использование и внедрение в практику работы прогрессивных методов труда;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

б) заместителю директора по административно-хозяйственной работе:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за эффективность (качество) и объем работы;
- за качественную подготовку школы к началу нового учебного года и отопительному сезону;
- за проведение отопительного сезона.

в) главному бухгалтеру:

- за интенсивность и напряженность работы;
- эффективность (качество) и объем работы;
- за сложность и напряженность работы.

3. Обслуживающему персоналу:

- за качество и объем работы.

7.3. Ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые

договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой доплаты.

8. Единовременные выплаты из премиального фонда.

8.1. Единовременные выплаты, премии директору учреждения производятся на основании распоряжения руководителя Юго-Западного управления Министерства образования и науки Самарской области.

8.2. Единовременные выплаты работникам производятся по следующим основным показателям:

- ✓ премия за достижение высоких результатов деятельности;
- ✓ премия за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- ✓ премия за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- ✓ премия за выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
- ✓ премия по итогам работы за год;
- ✓ премия за выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями;
- ✓ единовременная выплата в связи с длительным заболеванием, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- ✓ единовременная выплата в связи с тяжелым финансовым положением, связанным с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- ✓ единовременная выплата в связи со смертью близкого члена семьи (супруга, супруги, детей).

8.3. Единовременные выплаты работникам учреждения осуществляются за счет средств премиального фонда.

8.4. Единовременные выплаты работникам учреждения осуществляются на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. В приказе указывается конкретный размер данной выплаты.

9. Заключительные положения.

9.1. Выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением, производятся одновременно с выплатой заработной платы и учитываются в составе средней заработной платы.

9.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

9.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ОУ.

9.4. Настоящее Положение вступает в силу вместе с коллективным договором.

Приложение №2
к коллективному договору
от 10 января 2024г

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с.
Обшаровка Приволжского района Самарской области»

Положение о комиссии по охране труда

I. Общие положения

1.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации школы, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации школы и работников в области охраны труда в школе.

1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников школы.

1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации школы назначаются приказом по школе.

1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не

рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в школе или находится в непосредственном подчинении директору школы.

1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в четверть.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иным нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, нормативными документами школы.

II. Задачи комиссии

На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

- разработка на основе предложений сторон программы совместных действий директора и профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки Соглашения по охране труда;
- анализ существующего состояния охраны труда в школе и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в школе;
- информирование работников школы о состоянии охраны труда на рабочих местах.

III. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

- разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в школе;
- изучение состояния и использование санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- оказание содействия директору школы в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;
- участие в работе по пропаганде охраны труда в школе, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда.

IV. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права:

- получать от директора школы информацию о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.
- заслушивать на своих заседаниях сообщения директора школы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение гарантий, прав работников на охрану труда;
- участвовать в работе по формированию мероприятий Соглашения по охране труда;
- вносить предложения директору школы о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкции по охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве;
- вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в школе.

Приложение №3
к коллективному договору

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с.
Обшаровка Приволжского района Самарской области»

Перечень и нормы

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Норма	Основание
1	Водитель автомобиля, автобуса	Перчатки с точечным покрытием Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка на утепляющей прокладке	6 пар в год 1 шт. в 2 года 1 шт. на 2 года	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н, 01.09.2010г. №777Н
2	Заведующий складами	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б Куртка (плащ) на утепляющей прокладке Сапоги утепленные Галоши	1 шт в год 2 пары в год 1 шт. на 2 года 1 пара. на 3 года 1 пара в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010г. №777Н

3	Грузчик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт. в 2 года</p> <p>12 пар в год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н</p>
4	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт. в 2 года</p> <p>2 шт. в год</p> <p>1 пара в год</p> <p>6 пар в год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н</p>
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной части (заведующий	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 пара в год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н</p>

	хозяйством)	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год	
		Куртка (плащ) на утепляющей прокладке	1 раз в 2 года	
		Сапоги утепленные	1 пара на 3 года	
4	Кастелянша	Халат и брюки или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Тапочки	1 пара в год	
5	Рабочий по стирке	Халат и брюки или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 раз в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год	
		Перчатки резиновые или из полимерных	Дежурные	

		материалов		
6	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные	1 шт. в год 1 шт. в год 1 пара на 2 года	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Чепчик Тапочки	1 раз в год 2 раза в год До износа 1 раз в год 1 раз в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
8	Кухонный работник	Халат и брюки или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт. в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010г. №777Н

		<p>воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Галоши</p> <p>Тапочки</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>6 пар в год</p> <p>2 шт. в год</p> <p>До износа</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>6 пар в год</p>	
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 пара в год</p> <p>6 пар в год</p>	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар в год	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
10	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар в год	
11	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара в год	

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар в год	
		Куртка на утепленной прокладке	1 раз в 2 года	
12	Электромонтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар в год	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
13	Помощник воспитателя, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт. в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010г. №777н,
		Тапочки	1 пара в год	

		Галоши	1 пара в год	09.12.2014г. №997н
		Перчатки резиновые	12 пар в год	
14	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм	1 шт в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н, Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010г. №777Н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар в год	
		Куртка на утепленной прокладке	1 раз в 2 года	
		Сапоги утепленные	1 раз в 3 года	
		Ботинки кожаные	1 раз в 3 года	
		Очки защитные от механических воздействий	До износа	
15	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. в года	
		Сапоги резиновые с	1 шт. в	

		защитным подноском	год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар в год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар в год	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
16	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара в год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год	
		Боты или галоши	Дежурны	

		<p>диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>е</p> <p>Дежурные</p> <p>е</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	
17	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p>	<p>1 шт в год</p> <p>Дежурные</p> <p>е</p> <p>Дежурные</p> <p>е</p> <p>12 пар в год</p> <p>До износа</p>	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н
18	Лаборант химического анализа	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 раз в год	Приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2014г. №997н

		<p>механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или точечным покрытием</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>12 пар в год</p> <p>Дежурны й</p> <p>12 пар в год</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	
19	Начальник котельной	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм</p> <p>Куртка на утепленной прокладке</p>	<p>1 шт в год</p> <p>1 раз в 2 года</p>	

		Сапоги утепленные	1 раз в 3 года	
		Ботинки кожаные	1 раз в 3 год	

Составил замдиректора по АХЧ _____ Бражникова Г.В.

Приложение № 4
к коллективному договору
от 10 января 2024 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с.
Обшаровка Приволжского района Самарской области»

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

(Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010г №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1. Защитные средства			
1.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве: Повар; Медицинская сестра диетическая	100 мл
2. Очищающие средства			
2.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: повар; медицинская сестра диетическая; уборщик служебных помещений; помощник воспитателя; младший воспитатель; машинист по стирке и ремонту спецодежды; водитель автомобиля	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Стандарт безопасности труда
«Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами»
(извлечения)**

1. Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами») устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

5. Работодатель вправе по согласованию с представителем работников и с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

6. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

7. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

8. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

9. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

10. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем по согласованию с представителем работников.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании Типовых норм.

11. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

12. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удалённо от стационарных санитарно-бытовых узлов.

13. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

14. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

15. Работодатель обязан организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

16. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

17. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

18. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

19. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение №5
к коллективному договору

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка
Приволжского района Самарской области»

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда
на 2024 г

№ п/ п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол- во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполн ения меропр иятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобожд аемых с тяжелых физических работ	
							Все го	В т.ч.жен щин	Все го	В т.ч.же нщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1	Организация комиссии по охране труда на приоритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 224 ТК РФ.	-	по мере необходимости	-	1 квартал	И.о. директора	-	-	-	-
2	Организация обучения, проверки знаний инструктажа по охране труда, стажировки руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организации в соответствии с требованиями ГОСТа 12.0.004-90, постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464	чел.	По штату	-	В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-

3	Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов, литературы в области охраны труда	шт.		-	В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
4	Организация уголка по охране труда, приобретение для них наглядных пособий, литературы и т.п.	шт.	По мере необходимости	-	В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
5	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 №387/22-78, а также в соответствии с Коллективным договором	чел.	5	От 5 до 15% от заработной платы	В течение года	Замдиректора по финансовым вопросам	5	5	-	-
Технические мероприятия										
6	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих	объект	1	12,50	В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-

	устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями.									
7	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной аппаратуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	объект	1		в течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
8	Размещение знаков безопасности на коммуникациях и других объектах.	шт.	В течение года		в течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
9	Текущий ремонт полового покрытия коридора 1 этажа основного здания		Однократно	131,687	1 квартал	Замдиректора по АХЧ	48	38	-	-
10	Текущий ремонт кровли котельной		Однократно	154,00	Однократно	Замдиректора по АХЧ	8	1	-	-
11	Организация установки УЗДП		Однократно	90,00	Однократно	Замдиректора по АХЧ	48	38		
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
12	Организация медицинского осмотра работников в соответствии с приказом Минздрава от 28.01.2021 №29н		1		2 квартал	И.о. директора	48	38	-	-
13	Организация обучения по	чел.	27	21,00	1	Замдиректора	-	-	-	-

	санминимуму				квартал	по АХЧ				
14	Оборудование медицинских кабинетов и обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)				В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
15	Контроль и реализация мероприятий по состоянию норм уровня освещенности по классам, кабинетам, микроклимата				В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
16	Организация дератизации в учреждении			28,8	В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
17	Организация дезинсекции			8,4	Однократная обработка	Медсестра, замдиректора по АХЧ	-	-	-	
18	Организация акарицидной обработки от клещей			7,5	Однократная обработка	Медсестра, замдиректора по АХЧ				
19	Измерение физических факторов, Микробиологические и санитарно-гигиенические исследования с выдачей			70,97	В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-

	протоколов исследований; Санитарно-эпидемиологическая оценка эксплуатационной, технической и иной документации									
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
20	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом от 17.12.2020 №1122н.	чел.	27	8,00	В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	27	16	-	-
21	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, проводимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением Минздравсоцразвития №290 от 01.06.2009г., №541 от 01.10.2008г.	шт	27	90,00	В течение года	Медсестра, замдиректора по АХЧ	27	16	-	-
Мероприятия по пожарной безопасности										
22	Назначение ответственного за противопожарное состояние	чел.	1		Август	И.о. директора	-	-	-	-

	школы-интерната									
23	Разработка инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г., ППР РФ, утвержденные Правительством РФ от 25.04.2012г. №390, изменения в ППР РФ, утвержденные Правительством РФ от 17.02.2014г. №113, ППБ РФ, утвержденные приказом Министерства РФ по делам ГО, ЧС и ликвидации последствий стихийных бедствий от 08.06.2003г. №313, Федеральный закон РФ от 21.12.1994г №69-ФЗ «О пожарной безопасности»	шт			Август	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
24	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, лопата, огнетушители, кошма и др.)	шт			В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
25	Выполнение работ по ремонту, обслуживанию пожарной сигнализации и СОУЭ	шт	В течение года	96,00	В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
26	Разработка инструкций и план схемы эвакуации на случай возникновения пожара	шт			Август	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-

27	Содержание эвакуационных выходов в надлежащем порядке		В течение года		В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
28	Обучение сотрудников по пожарной безопасности в объеме пожарно-технического минимума согласно должностным обязанностям	чел.	1	2,5	3 квартал	И.о. директора	-	-	-	-
29	Утепление водоисточника противопожарного водоснабжения	шт	1		Октябрь	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
30	Проведение противопожарных инструктажей: - вводный - первичный - на рабочем месте	чел	48		В течение года	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
31	Беседы по предупреждению пожаров в школе, дома, на улице	чел	84		Согласно годовому плану	Классный руководитель	-	-	-	-
32	Занятия по оказанию первой необходимой помощи при термических ожогах	чел.	48		Согласно плану	Медсестра	-	-	-	-
33	Проведение плановых и внеплановых тренировок эвакуации обучающихся, воспитанников при возникновении пожара	чел.	132		1 раз в квартал	И.о. замдиректора по УВР, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-

34	Проверка исправного состояния систем (АПС и СОУЭ) и средств противопожарной защиты (огнетушители, противопожарные двери)	шт			1 раз в квартал	Замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
35	Осмотр перед началом мероприятий с массовым пребыванием людей, назначение ответственных лиц				В течение года	И.о. замдиректора по УВР, замдиректора по АХЧ	-	-	-	-
36	Работа по огнезащитной обработке чердачных помещений			78,00		Замдиректора по АХЧ				
37	Организация расчёта по оценке пожарного риска объекта защиты			100,00		Замдиректора по АХЧ				

Примечание. По усмотрению и.о. директора, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшении условий и охраны труда.