
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного учреждения
«Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»
на 2023-2026 годы**

пгт. Пижанка
2023 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Муниципального казенного учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном казенном учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2022 - 2025 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования Кировской области на 2023 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);
- Территориального отраслевого соглашения между Пижанской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и администрацией Пижанского муниципального округа Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников Учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в Учреждении, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Мальковой Дины Александровны.

- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Попеновой Нины Владимировны (далее – Работодатель).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников Учреждения, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- соглашение по охране труда (приложение № 2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3);
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты (приложение № 4);
- положение о комитете (комиссии) по охране труда Учреждения (приложение № 5);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 6).

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ стороны определили следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности Учреждение, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров;

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- положение о нормах профессиональной этики п. 3.4.18 коллективного договора;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.4.10 коллективного договора;
- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в Учреждение.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничения гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте Учреждение и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях Учреждения по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников Учреждения выполняющих работу на общественных началах для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Регионального отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования Учреждения.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования Учреждения.

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в Учреждении, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

2.9. В целях реализации пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, пункта 8.14 Областного трехстороннего соглашения, пунктов 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения, пункта 2.6, 8.8 Территориального отраслевого соглашения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, стороны признают необходимым заключить Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования и включить в текст таких соглашений перечень социальных гарантий предусмотренных пунктом 8.8. Регионального отраслевого соглашения и муниципального отраслевого соглашения.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками Учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем либо ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами, либо делается отметка об ознакомлении в трудовом договоре.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

В случае поступления на работу лица, впервые начавшего трудовую деятельность с 01.01.2021 г. его оформление происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу методистов и руководящих работников, самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств Учреждения, в порядке, определяемом ст. 196 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. Прекращать трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

3.3.10. Соблюдать особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.3.11. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.13. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность методиста лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 и 10 ЕКС.

3.4.3. При решении вопроса об установлении испытательного срока руководствоваться ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад.

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждение показателей и критериев;
- класс (подкласс) условий труда, вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ;
- компенсации и гарантии, которые получает работник, трудящийся во вредных условиях;
- обязанности, связанные с составлением и заполнением документации с целью исключения составления и заполнения работниками избыточной документации.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с

письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие работники и методисты Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу по совмещению в других образовательных организациях, в течение своего рабочего времени определенного трудовым договором, с разрешения работодателя, с учетом мнения Профкома и не более 9 часов в неделю.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

3.4.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий о переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ.

3.4.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

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

3.4.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.16. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.4.10 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.4.17. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.18. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в Учреждении стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации и нормативными правовыми актами Учреждения, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики работников.

4. Оплата труда

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты;

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 28 числа текущего месяца, окончательный расчет – 14 числа месяце следующего за текущим месяцем.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в Социальный Фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда Учреждения условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности Учреждения.

4.12. Сверхурочная работа (п. 5.3.7 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приложением № 5.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.).

4.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.18. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих работников включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения).

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

4.20. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.21. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по оплате труда в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- в Учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.3. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.3.1. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.3.2. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.3.3. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.3.4. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.3.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.3.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

5.3.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.3.3. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный

период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.4.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.4.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.4.3. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.4.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.4.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и т.п.

5.4.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работники, призванные на военную службу по мобилизации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.4.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.4.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.4.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.4.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения);

Другие основания предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска оговариваются в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза.

5.4.10. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);

- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»);

- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);

- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.4.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ.

5.4.12. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам рабочего времени и времени отдыха в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация Учреждение либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя:

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждение и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Учреждение;

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо Учреждение.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю их деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в

образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника, соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов.

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования, Профсоюзом образования, Советом молодых педагогов, освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

6.5.5. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

6.6. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам содействия занятости, дополнительного профессионального образования, молодежной политики в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

7. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда (приложение № 2 к коллективному договору) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических,

санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

В своей деятельности комиссия руководствуется положением о комитете (комиссии) по охране труда в Учреждении, (приложение № 5 к коллективному договору).

7.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю состояния зданий; и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

7.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.1.6. Контролировать выполнение Учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников Учреждения превышает 50 человек.

7.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

7.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Учреждения.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

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

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

7.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.10. Предоставлять 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.

7.2.11. До утверждения результатов специальной оценки условий труда предоставлять работнику гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда согласно условиям трудового договора.

7.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221

ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ).

Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств определены приложением № 4 к коллективному договору.

7.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

7.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

7.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, комплектация аптечки медицинскими изделиями осуществляется в соответствии с приложением к коллективному договору.

7.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере должностного оклада работника, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

7.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников Учреждения и приёма пищи.

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

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях Учреждения.

Порядок работы уполномоченного по охране труда по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза определяется приложением к коллективному договору.

7.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.5.4. Обеспечивать участие представителей Профкома в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по оценке профессиональных рисков;

7.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

7.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.5.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

8.1. Стороны подтверждают, что работники Учреждение пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1. Работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней, в том числе, право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.2. По договоренности сторон, в порядке и на условиях предусмотренных коллективным договором, Соглашением о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.3. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников Учреждения в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками Учреждения и членов их семей.

8.2.3. Организовывать контроль за графиком и режимом работы, качеством санитарно-гигиеническими условиями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых работников, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектов РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия;
- реализацию дисконтных программ.

8.3.3. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

8.5. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны предусматривают дополнительные социальные гарантии в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с **01.08.2023 по 31.07.2026 и вступает в силу со дня подписания его сторонами, т.е. с 01.08.2023.**

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

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

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

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

Представитель работодателя:

Директор
МКУ «РЦ образования Пижанского округа»
_____ Н.В. Попенова

«_____» _____ 2023 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Учреждения

_____ Д.А. Малькова

«_____» _____ 2023 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору
МКУ «РЦ образования Пижанского округа»
на 2023-2026 годы.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования

пгт. Пижанка
2023 год

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 1.10, 2.2., 2.3, 2.4 коллективного договора Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Учреждение) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии решений и (или) локальных нормативных актов в Учреждение.

2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п. 2.2. коллективного договора Учреждения работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

4.1. Согласование – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

4.2. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- положение о нормах профессиональной этики п. 3.4.19 коллективного договора;

4.3. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;

- Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

- в случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта Директор Учреждение подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;

- в случае несогласия профкома с проектом локального акта Директор Учреждение не может принять локальный нормативный акт;

- стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

5.1. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности Учреждения, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не

получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

5.2. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- взаимодействие дистанционного работника с работодателем (ст. 312.3 ТК РФ);
- особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4, 312.6);
- особенности охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
- порядок временного перевода на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ);
- ведение преподавательской работы руководящим работникам и методистам;
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

5.3. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

- Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

- если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может или согласиться с ним; или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

5.4. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при увольнении работника являющегося членом Профсоюза:

- работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

- Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодатель вправе не учитывать.

- если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ или суд.

Приложение № 2 к Коллективному договору
МКУ «РЦ образования Пижанского округа»
на 2023-2026 годы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Муниципального казённого учреждения «Ресурсный центр образования
Пижанского муниципального округа»

пгт. Пижанка
2023 год

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Соглашение заключается сроком на 1 год. По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, профессиональных рисков, микротравм. Улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

МКУ «РЦ образования Пижанского округа» (далее - Учреждение) в лице директора Попеновой Н.В. и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МКУ «РЦ образования Пижанского округа» Мальковой Д.А., именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2023 года Стороны обязуются выполнить следующие условия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	единица учета	стоимость, руб.	срок выполнения мероприятий (работ)	ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1.	Контроль за состоянием нормативных документов по охране труда в Учреждении		бесплатно	в течение года	Руководитель
2.	Актуализация правил, положений, инструкций, программ инструктажей		бесплатно	в течение года	Руководитель
3.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда		бесплатно	в течение года	Руководитель
4.	Организация обучения работников по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ и обучения по оказанию первой помощи пострадавшим в учебном центре			согласно утвержденного графика/при приеме нового работника	Руководитель
5.	Инструктажи по охране труда		бесплатно	январь,	Ответственный за

				июль / по мере необходимости	проведение инструктажей
6.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения		бесплатно	при вводе новых должностей	комиссия по управлению рисками
7.	Приобретение стендов, наглядных материалов для уголка «Охрана труда», для проведения инструктажей по охране труда			в течение года	Руководитель
8.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах		бесплатно	1 раз в полугодие	уполномоченный по ОТ
9.	Участие в смотре-конкурсе по охране труда, участие в акции по охране труда, посвященной Всемирному дню охраны труда		бесплатно	февраль-апрель	председатель ППО
10.	Присвоение неэлектротехническим работникам I группы допуска по электробезопасности		бесплатно	сентябрь/при приеме нового работника	Руководитель
11.	Обучение ответственных работников на II-V группу допуска по электробезопасности в учебном центре			согласно утвержденного графика	Руководитель
12.	Обучение ответственных работников по нормам и правилам работы в тепловых электроустановках			согласно утвержденного графика	Руководитель
13.	Обучение ответственных работников за энергосбережение			согласно утвержденного графика	Руководитель
2. Технические мероприятия					
1.	Осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасной эксплуатации		бесплатно	весной и осенью	комиссия по ОТ
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Учреждения от поражения электрическим током			в течение года	Руководитель
3.	Обеспечение естественного и			в течение	Руководитель

	искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников			года	
4.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях Учреждения			в течение года	Руководитель
5.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий Учреждения на соответствие безопасной эксплуатации			раз в три года	Руководитель
6.	Нанесение на оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности		бесплатно	в течение года	Руководитель
7.	Реконструкция и модернизация зданий, сооружений и помещений Учреждения с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил			по мере необходимости	Руководитель
8.	Текущий ремонт технологического электрооборудования, имущества			по мере необходимости	Руководитель
9.	Своевременная расчистка кровли от наледи, сосулек		бесплатно	ноябрь-март	Руководитель
10.	Озеленение и благоустройство территории			апрель-август	Руководитель
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных первичных медицинских осмотров (обследований) работников (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)			согласно утвержденного графика / при приеме нового работника	Руководитель
2.	Проведение обязательных психиатрических			при приеме нового	Руководитель

	освидетельствований работников (водителей)			работника	
3.	Оснащение аптек набором медицинских изделий для оказания первой помощи			по мере	Руководитель
4.	Проведение дератизации и дезинсекции помещений			по мере необходимости	Руководитель
5.	Проверка санитарно-гигиенического состояния помещений Учреждения		бесплатно	постоянно	Руководитель
6.	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств			1 раз в месяц	Руководитель
7.	Проведение вакцинации работников против гриппа. Диспансеризация сотрудников		бесплатно	согласно утвержденного графика ГБУЗ	Руководитель
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты			согласно нормам расхода	Руководитель
2.	Поверка СИЗ от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты)			согласно утвержденного графика	Руководитель
3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ		бесплатно	по мере необходимости	Руководитель
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		бесплатно	согласно утвержденного графика	председатель ППО
2.	Участие в спортивных мероприятиях города (района, области)		бесплатно	согласно утвержденного графика	председатель ППО
6. Мероприятия по пожарной безопасности					
1.	Разработка и обеспечение помещений Учреждения планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		бесплатно	постоянно	Руководитель
2.	Обеспечение Учреждения первичными средствами пожаротушения			в течение года	Руководитель
3.	Организация обучения работников по			согласно утверждённ	Руководитель

	дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности			ого графика	
4.	Проведение инструктажей по пожарной безопасности, тренировочных мероприятий по эвакуации		бесплатно	согласно утвержденного графика	Руководитель
5.	Организация проверки работоспособности систем и средств противопожарной защиты			1 раз в квартал	Руководитель
6.	Огнезащитная обработка деревянных конструкций, испытание пожарных лестниц			согласно утвержденного графика	Руководитель
7.	Обеспечение беспрепятственных проходов к путям эвакуации и эвакуационным выходам.		бесплатно	в течение года	Руководитель
8.	Обеспечение исправного состояния знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы			в течение года	Руководитель
ИТОГО:			<u> </u> руб.		

Приложение № 3 к Коллективному договору
МКУ «РЦ образования Пижанского округа»
на 2023-2026 годы.

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска**

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	17 дней
2.	Заместитель директора	12 дней
3.	Методист	14 дней
	Технолог по питанию	12 дней
	электросварщик	12 дней
	Юрисконсульт	9 дней
	Водитель	6 дней

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.15 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена

Приложение № 4 к Коллективному договору
 МКУ «РЦ образования Пижанского округа»
 на 2023-2026 годы.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)

N п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.

3	Электросварщик ручной сварки	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.
			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей

N п/п	Опасности, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, а также факторы окружающей среды или трудового процесса, способные привести к травме или профессиональному заболеванию		Опасные события, представляющие угрозу жизни и здоровью работников	Тип, группа, подгруппа средств индивидуальной защиты, обязательных к выдаче	Возможная конструкция средств индивидуальной защиты, дополнительные элементы конструкции	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты на год (штуки, пары, комплекты, мл)	Средства индивидуальной защиты, выдаваемые дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, выдаваемых дополнительно, на год (штуки, пары, комплекты, мл)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Механические опасности								
1.1	Скользящие, обледенелые, за жиренные, мокрые поверхности		Падение работника из-за потери равновесия при поскользывании при передвижении	Обувь специальная для защиты от скольжения	Ботинки Сапоги Полуботинки Полусапоги	1 пара		
				ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией Сапоги Полусапоги	1 пара		
1.2	Вращающиеся или движущие		Удар работника инструментом при	Обувь специальная для	Ботинки Сапоги	1 пара		

детали оборудования или инструменты	неправильной эксплуатации, удар вращающимися или движущимися частями оборудования	защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов)	Полуботинки Полусапоги			
		ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов)	Сапоги Полусапоги Наличие ударопрочного подноски 200 Дж	1 пара		
		СИЗ глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с корректирующ им эффектом	1 шт.
			Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из	1 шт.		

					металлической сетки			
				СИЗ головы от механических воздействий	Каска защитная	1 шт. на 2 года	Каска шахтерская	1 шт. на 2 года
				СИЗ рук от механических воздействий	Перчатки Наличие противоударных накладок	12 пар		
1.3	Металлическая стружка с острыми кромками, возникающая при механической обработке металлических заготовок и деталей		Порез мягких тканей или ампутация, или повреждение отдельных частей тела работника острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей)	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов)	Рукавицы Перчатки	12 пар		
				Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее F1	1 шт.		
					Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из металлической сетки	1 шт.		

2. Опасности, связанные с воздействием электрического тока, статического электричества, а также с воздействием термических рисков электрической дуги

2.1	Электрический ток	2.1.1	Удар током и другие травмы, полученные в результате контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением до 1000 В	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года		
				Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляции 440В или 1000 В	1 на 2 года		
				Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши Боты	дежурные	Коврик диэлектрический	дежурный
		2.1.2	Травмы при контакте с токоведущими частями, которые находятся под напряжением выше 1000 В	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки свыше 1000В	2 пары на 2 года		
				Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляции 1000 В	1 на 2 года		
				Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши Боты	дежурные	Коврик диэлектрический	дежурный

3. Опасности, связанные с воздействием повышенных/пониженных температур											
3.1	Низкая температура окружающей среды в рабочей зоне, в том числе связанная с климатом		Простудное заболевание работника из-за воздействия пониженной температуры воздуха, обморожения мягких тканей, в том числе мягких тканей конечностей	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/ комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	По климатическим поясам и классам защиты	Комбинезон	По климатическим поясам и классам защиты			
							Белье специальное утепленное (кальсоны/пantalоны утепленные, фуфайка, утепленная)	2 шт.			
							ИЛИ Термобелье специальное (кальсоны/пantalоны, фуфайка)	2 шт.			
									Изделия носочно-чулочные	12 пар	
						Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	По климатическим поясам	Обувь валяная	по климатическим поясам	
						Унты (сапоги) меховые					
						СИЗ рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы	4 пары	Рукавицы меховые	1 пара на 2 года	
		СИЗ головы: головной убор	Подшлемник	1 шт.	Подшлемник меховой	1 шт. на 3 года					

				для защиты от пониженных температур			Шапка	1 шт.
							Шлем	1 шт.
3.2	Высокая температура окружающей среды, в рабочей зоне, в том числе связанная с климатом	3.2.1	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон) облегченные	1 шт.	Костюм (в том числе отдельными предметами: рубашка, сорочка, юбка)	1 шт.
							Комбинезон	1 шт.
							Халат	1 шт.
				Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Полуботинки (в том числе с перфорационными отверстиями) Полуботинки	1 пара	Туфли (сабо)	1 пара
		СИЗ головы: головной убор для защиты от общих производственных загрязнений			Кепка Бейсболка Колпак Козырек Косынка Пилотка	1 шт.		
		3.2.2	Тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха; тепловой удар при длительном нахождении в	Одежда	Костюм	1 шт.	Комбинезон	1 шт.
				СИЗ рук	Перчатки Рукавицы	12 пар	Нарукавники для защиты от теплового излучения	12 пар
				Обувь специальная для защиты от контакта с нагретыми поверхностями	Полуботинки Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара		
Головной убор	Шлем			1 шт.	Подшлемник	1 шт.		

			помещении с высокой температурой воздуха;	для защиты от теплового излучения			Шапка	
				СИЗ лица	Щиток	1 шт.		
3.3	Вода и растворы нетоксичных веществ		Повреждение здоровья работника вследствие контакта с водой и/или растворами нетоксичных веществ	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук Костюм	1 шт.		
				СИЗ рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар		
				Обувь специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара		
				Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с корригирующим эффектом	1 шт.
					Щиток защитный лицевой	1 шт.		
4.1	Транспортное средство, в том числе погрузчик		Механические травмы работника вследствие наезда ТС	Одежда сигнальная повышенной видимости	Костюм Комбинезон Плащ Жилет	1 шт.		

			Механические травмы работника вследствие, раздавливания между двумя сближающимися ТС	Одежда сигнальная повышенной видимости	Костюм Комбинезон Плащ Жилет	1 шт.		
--	--	--	--	--	---------------------------------------	-------	--	--

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646,	100			250/200			100
Сажа, графит, зола, шлак	100			250/200	200		100
Краска, эмаль, лак	100			250/200		200	100
Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная,	100			250/200	200		100

металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие							
Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	100			250/200	200		100

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ

Виды работ	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства гидрофобного действия	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра		
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100			100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра			100	250/200	100

**Положение
о комитете (комиссии) по охране труда в МКУ «РЦ образования Пижанского округа»**

1. Используемые нормативные документы

1.1. Настоящее положение о комитете (комиссии) по охране труда в организации (далее - Положение) разработано на основе статьи 224 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н, и устанавливает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).

2. Общие положения

2.1. Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

2.2. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

2.3. Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

2.4. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

2.5. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, секретарем - работник Учреждения.

2.6. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

2.7. Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

2.9. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

3. Задачи Комитета

3.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

3.2. Рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников.

3.3. Участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.4. Подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.5. Рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации.

3.6. Содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

4. Функции Комитета

4.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

4.2. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда.

4.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда.

4.4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию

или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

4.7. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

4.8. Содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

4.9. Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

4.10. Содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

4.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

4.12. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

4.13. Содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

5. Права членов Комитета

5.1. Запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

5.2. Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

5.3. Заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета.

5.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

5.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Комплектация изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи пострадавшим

1. Используемые нормативные документы

1.1. Настоящие требования разработаны в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2020 г. N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам".

2. Общие положения

2.1. Аптечка подлежит комплектации медицинскими изделиями, зарегистрированными в установленном порядке.

2.2. По истечении сроков годности медицинские изделия и прочие средства, которыми укомплектована аптечка, подлежат списанию и уничтожению (утилизации) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. В случае использования или списания и уничтожения (утилизации) медицинских изделий и прочих средств, предусмотренных настоящими требованиями, аптечку необходимо пополнить.

2.4. Не допускается использование медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, в случае нарушения их стерильности.

2.5. Не допускается использование, в том числе повторное, медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, загрязненных кровью и (или) другими биологическими жидкостями.

2.6. Футляр или сумка аптечки может быть носимым и (или) фиксирующимся на стену.

3. Перечень медицинских изделий

Аптечка для оказания первой помощи работникам комплектуется следующими медицинскими изделиями:

№ п/п	Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
1.	Маска хирургическая, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 шт.
	Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
2.	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, нестерильные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные		

	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные		
	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из гваюлового латекса, неопудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные		
	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные		
3.	Маска для сердечно-легочной реанимации, одноразового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 шт.
4.	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, многоразового использования	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, одноразового использования		
5.	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 шт.
	Бинт марлевый тканый, стерильный		
6.	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 шт.
	Бинт марлевый тканый, стерильный		
7.	Салфетка марлевая тканая, стерильная	Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см N 10	2 уп.
8.	Лейкопластырь кожный стандартный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
	Лейкопластырь кожный гипоаллергенный		
	Лейкопластырь кожный силиконовый		
	Лейкопластырь кожный водонепроницаемый		
9.	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 шт.
10.	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	2 шт.
11.	Одеяло спасательное	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	2 шт.
12.	Ножницы хирургические общего назначения, многоразового использования	Ножницы для разрезания повязок	1 шт.

	Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования		
	Ножницы для разрезания тонкой гипсовой повязки		
	Ножницы диссекционные		
13.	Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам	Инструкция	1 шт.
14.	Футляр	Футляр или сумка	1 шт.
	Сумка		

Директор Муниципального казенного учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казенного учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

Н.В. Попенова
« ____ » _____ 2023 года

Д.А. Малькова
« ____ » _____ 2023 года

СОГЛАШЕНИЕ

о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования в Муниципальном казенном учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа»

Стороны социального партнерства на локальном уровне в лице директора Муниципального казенного учреждения «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» Попеновой Н.В. и председателя первичной профсоюзной организации Мальковой Д.А. (далее – Стороны), в целях реализации пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, пункта 8.14 Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы, пунктов 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерством образования Кировской области на 2023-2026 годы, пункта 2.6, 8.8. Территориального отраслевого соглашения между Пижанской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и администрацией Пижанского муниципального округа Кировской области на 2023 - 2026 годы, пункта 2.9. Коллективного договора Учреждения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования в Муниципальном казенном учреждении «Ресурсный центр образования Пижанского муниципального округа» (далее – Соглашение и Учреждение соответственно) о нижеследующем:

1. Работникам Учреждения являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха) за счет средств фонда оплаты труда:

- а) бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей – 3 календарный день;
- в) смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- г) переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- д) проводы на службу в армию детей – 1 календарный день.
- е) Председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- ж) Членам профсоюза – 1 календарный день.
- з) Членам Профкома – 1 календарный день.
- и) Уполномоченному по охране труда – 1 календарный день.

к) при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

2. Членам Профкома, председателю первичной профсоюзной организации Учреждения может быть установлена стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 0,1) за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3. Увольнение работников Учреждение по собственному желанию происходит в день, указанный в заявлении (без отработки) в следующих случаях:

3.1. Зачисление в образовательную организацию.

3.2. Выход на пенсию.

3.3. Необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи.

4. Увольнение работников Учреждения, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования по инициативе работодателя, допускается только по согласованию с Профкомом Учреждение в следующих случаях:

4.1. В связи с сокращением численности или штата работников.

4.2. В связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

4.3. В связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

5. Работники Учреждение являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования могут быть временно переведены на дистанционную работу по санитарно-эпидемиологическим причинам при условии соблюдения требований, установленных законодательством в отношении дистанционных работников.

8. В целях разъяснения положений Соглашения стороны обязуются ознакомить работников с вышеназванным соглашением.

9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 августа 2023 года и действует до 31 июля 2026 года.