

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МКОУ СОШ №11 с.Серебрянка

Муниципальное казенное  
образовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №11 села  
Серебрянка

Председатель  
Перемыкина Г.А.  
«03» июля 2019г.  
М.П.

И.о. директора  
Сайкинова Т.А.  
2019г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 -2022 г. г.

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа №11 села Серебрянка  
*(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))*

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
(протокол № 2 от «03» июля 2019 г.)



с. Серебрянка

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №11 село Серебрянка создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде (далее – коллективный договор).

**1.2.** Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель** муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №11 село Серебрянка в лице директора Андреевой Ирины Вячеславовны (далее – работодатель);

**работники** учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Перемыкиной Галины Александровны (далее – работники и первичная профсоюзная организация).

**1.4.** Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда работников и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

**1.5.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования город Нижний Тагил, направленные на регулирование социально-трудовых отношений, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.6.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.7.** Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.8.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.9. Стороны договорились:**

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

**1.10. Работодатель обязуется:**

**1.10.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.10.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

## **Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.**

## **Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Сообщать в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если будет уволено:

- за 30 дней 50 и более работников;
- за 60 дней 200 и более работников;
- за 90 дней 500 и более работников или 10 и более процентов работников учреждения.

**2.1.2.** Высвобождаемым работникам предоставлять преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**2.1.3.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по месту работы для поиска новой работы по их письменному заявлению (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.4.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работниками, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**2.1.5.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**2.1.6.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.7.** Для повышения квалификации, для работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

### **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

**2.2.2.** Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

### **2.3. Работники обязуются:**

**2.3.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.3.2.** Соблюдать устав, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные локальные акты учреждения.

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать работникам время начала и окончания работы с учетом следующих условий:

1. Для педагогических работников устанавливается 5 дневная рабочая неделя (согласно Устава учреждения). Время начала и окончания работы регламентируется расписанием учебных занятий на каждый рабочий день.

2. Для непедagogических работников устанавливается 5 дневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы: понедельник – пятница – с 13-00 до 20-00, время обеда с 16-00 до 16-30 (для уборщиков служебных помещений). Для поваров, кухонных рабочих устанавливается продолжительность рабочего времени с 7-00 утра до 15-00 с учетом перерыва для отдыха и питания продолжительностью 1 час (с 11.30 до 12.30), для водителя школьного автобуса устанавливается продолжительность рабочего времени с 7.00 до 16.30 с учетом перерыва для отдыха и питания с продолжительностью 1 час (с 11.30 до 12.30), Во время обеденного перерыва работники имеют право покинуть помещение Работодателя.

3. Для некоторых категорий работников (сторожей, вахтеров) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности составляются на каждый месяц, директор знакомит работников с графиками под роспись за 1 месяц до их введения в действие.

**3.1.2.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**3.1.3.** Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- дети которых идут в первый класс;
- бракосочетание самого работника.

**3.1.15.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня (ст. 119 ТК РФ) согласно Приложению № 1.

**3.1.16.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью семь календарных дней (ст.117 ТК РФ) согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № 2) по результатам специальной оценки условий труда (до 01.01.2014 - аттестации рабочих мест).

**3.1.17.** Предоставлять работникам по их письменному заявлению, помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности и в случаях:

- председателю профсоюзного комитета – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения работника и каждые последующие 5 лет) - 1 день;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс – 1 день (1 сентября, если 1 сентября выпадает на субботу или воскресенье, первый учебный день);

- имеющих детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

### **3.2. Стороны договорились:**

#### **3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:**

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, в т.ч. Положение об оплате труда работников учреждения, которым устанавливаются порядок, условия и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи, а также порядок функционирования комиссии по стимулированию (премированию) работников (при наличии), Положение об определении учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**4.1.2.** При увеличении фонда оплаты труда учреждения и повышении оплаты труда работников в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

### **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с Положением об определении учебной нагрузки педагогических работников.

**4.2.3.** Устанавливать педагогическим работникам стимулирующую выплату за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период в размере не менее 10 % должностного оклада, ставки заработной платы согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

**4.2.4.** В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышенный размер должностных окладов, ставок заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.5.** Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовым актом Свердловской области.

**4.2.6.** Производить выплату заработной платы работникам два раза в месяц:

\* аванс выплачивается 22 числа расчетного месяца;

\* окончательный расчет за отработанный месяц производится 7 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработную плату перечислять  
работниками.

работникам на банковские карты, указанные

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

**5.1.1.** Согласовывать ежегодно проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда работников, перечень и сроки их выполнения, назначать ответственных должностных лиц.

**5.1.2.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда работников исходя из результатов специальной оценки условий труда.

**5.1.3.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену, приобретение и выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте и установленным нормам по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н, от 01.09.2010 № 777н, согласно Приложению №3.

### **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

**5.2.2.** Проводить работу по оздоровлению детей работников.

**5.2.3.** Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и комиссии по охране труда, с подведением итогов выполнения Соглашения по охране труда 2 раза в год.

**5.2.4.** Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

**5.2.5.** Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.6.** Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении.

**5.2.7.** Оказывать помощь в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

### **5.3. Работники обязуются:**

**5.3.1.** Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

**5.3.2.** Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

**5.3.3.** Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных мероприятиях (спортивных соревнованиях, спартакиадах, конкурсах по охране труда) они освобождаются от работы на время участия в мероприятиях с сохранением среднего заработка по месту работы.

**6.1.3.** При увольнении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривающих в дальнейшем право на какие-либо льготы, в том числе досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014) за всё время работы в соответствующих условиях.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** При выделении работникам путёвок в оздоровительные организации (санатории, профилактории) для лечения, в т.ч. санаторно-курортного, предоставить по желанию работника вне графика часть ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо отпуск без сохранения заработной платы (при условии соблюдения образовательного процесса в учреждении).

**6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при заключении (изменении) трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном порядке.

**6.3.5.** Предоставлять членам профсоюза частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» - филиал АО «Санаторий-профилакторий «Лукоморье» (г. Верхний Тагил Свердловской области).

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

**7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет городской организации профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

**7.1.2.** Предоставить безвозмездно в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в т.ч. на сайте учреждения.

**7.1.3.** Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать на совещаниях администрации учреждения, касающихся трудовых прав работников.

**7.1.4.** Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, возможность выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом, в рабочее время с сохранением среднего заработка по месту работы.

**7.1.5.** Устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - выполнение особо важных работ, значимых для учреждения, в размере:

- 3 процентов должностного оклада работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации,

- 2 процентов должностного оклада уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора.

**7.1.6.** Предоставлять работникам – молодым специалистам возможность для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения учебных занятий, при условии, что это не нарушает образовательного процесса и прав обучающихся.

**7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников – членов городской организации профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ,

Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза образования.

**7.2.2.** Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.3.** Применять порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет.

2) Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3) В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.2.** Оказывать содействие в получении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих профсоюзных органов.

**7.3.3.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

**7.3.4.** Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

**7.3.5.** Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

**7.3.6.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.7.** Содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.10.** Вести разъяснительную работу в сфере трудового законодательства.

**7.3.11.** Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном профсоюзным комитетом.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».



## **Раздел 8. Заключительные положения.**

**8.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**8.2.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

**8.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

**8.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**8.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**Список приложений, которые могут быть в коллективном договоре:**

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня.

2. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (до 01.01.2014 - аттестации рабочих мест).

3. Перечень сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка  
Протокол общего собрания  
трудоого коллектива  
№ 2 от 28.05.2019 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка:  
Г.А.Перемыкина

УТВЕРЖДАЮ:

д.о. директора МКОУ СОШ № 11  
с.Серебрянка

Т.А.Сайкинова



## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным  
рабочим днем, которым предоставляется  
ежегодный оплачиваемый дополнительный  
отпуск продолжительностью три  
календарных дня

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 11 с. Серебрянка (далее – Школа).

## **2. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня**

<b>Профессия или должность</b>	<b>Количество человек</b>
Директор образовательного учреждения	1

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка  
Протокол общего собрания  
трудоого коллектива  
№ 2 от 28.05.2019 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка:  
Г.А.Перемыкина



УТВЕРЖДАЮ:  
и.о. директора МКОУ СОШ № 11  
с.Серебрянка  
Т.А.Сайкинова

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников  
учреждения, занятых во вредных и (или)  
опасных условиях труда по результатам  
специальной оценки условий труда**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школой № 11 с. Серебрянка**

## 1. Общие положения

1.2. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 11 с. Серебрянка (далее – Школа).

1.3. Перечень разрабатывается и составляется по результатам специальной оценки условий труда или экспертизы условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием Школ, а также на основании Должностных инструкций работников..

1.4. По результатам специальной оценки условий труда и экспертизы рабочих мест, проведенных комиссией, директор Школы издает приказ об установлении Перечня.

## 2. Список профессий и должностей работников МКОУ СОШ №11 с.Серебрянка, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам СОУТ

Профессия или должность	Факторы производственной среды (ФПС) и факторы трудового процесса (ФТП) в соответствии с Приказом № 302н	Количество человек
Водитель	работы в образовательных организациях всех типов	1
	управление наземными транспортными средствами	
	аллергены "А"	
	канцерогены "В"	
	химические вещества, оказывающие вредное воздействие на репродуктивную функцию	
	азота неорганические соединения	
	углерод оксид	
	альдегиды алифатические (акролеин)	
	углеводороды, в т.ч.: метан, этан, пропан...	
	углеводороды ароматические полициклические	
	пыль животного и растительного происхождения (с примесью диоксида кремния)	
	локальная вибрация	
	общая вибрация	
	инфразвук	
	физические перегрузки	
пониженная температура воздуха		
повышенная температура воздуха		
Кладовщик	работа в образовательных организациях всех типов	1
	галогены, в т.ч. Хлор	
	синтетические моющие вещества	
	аллергены	
Кухонный рабочий	работа в образовательных организациях всех типов	2
	тепловое излучение	
	ЭМИ 50 Гц	
	альдегиды алифатические (акролеин)	
	аллергены "А"	
	пыль животного и растительного происхождения (с примесью диоксида кремния)	
	физические перегрузки	
	синтетические моющие вещества	
галогены, в т.ч. Хлор		
Повар	работа в образовательных организациях всех типов	1
	тепловое излучение	
	ЭМИ 50 Гц	
	альдегиды алифатические (акролеин)	
	аллергены "А"	
	пыль животного и растительного происхождения (с примесью диоксида кремния)	
	физические перегрузки	
	синтетические моющие вещества	
галогены, в т.ч. Хлор		

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка  
Протокол общего собрания  
трудоового коллектива  
№ 2 от 28.05.2019 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка:  
Г.А.Перемыкина



УТВЕРЖДАЮ:  
и.о. директора МКОУ СОШ № 11  
с.Серебрянка  
Т.А.Сайкинова

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, имеющих  
право на обеспечение специальной одеждой,  
обувью и другими средствами индивидуальной  
защиты, а также моющими и обезвреживающими  
средствами**

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школой № 11 с. Серебрянка

## **1. Общие положения**

- 1.5. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 11 с. Серебрянка (далее – Школа).
- 1.6. Перечень содержит нормы трудового права, регулирующие основания, порядок выдачи, обеспечения работников Школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.7. Перечень разработан в соответствии с:
  - Трудовым Кодексом РФ;
  - Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ»;
  - Постановлением Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 и от 30.11.1997 г. № 69 «О Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений»;
  - Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 51 от 18.12.1998 г. «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с Изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Минтруда и социального развития за № 39 от 29.10.1999 г. и № 7 от 03.02.2004 г.;
  - Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 45 от 04.07.2003 г. «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи»
  - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Р Ф от 17.12.2010 №1122н г.Москва « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
  - Уставом школы;
  - Коллективным договором;

## **2. Порядок определения Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (далее – Перечень)**

- 2.1. Перечень разрабатывается и составляется по результатам специальной оценки условий труда или экспертизы условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием Школ, а также на основании Должностных инструкций работников..
- 2.2. По результатам специальной оценки условий труда и экспертизы рабочих мест, проведенных комиссией, директор Школы издает приказ об установлении Перечня.
- 2.3. К средствам индивидуальной защиты относятся специальная обувь, одежда, а также средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления.
- 2.4. При определении вида средств индивидуальной защиты работодатель вправе по согласованию с профкомом заменить один вид средства, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами на другой, обеспечивающий полную защиту от опасных и вредных факторов условий труда.
- 2.5. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

## **3. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ**



- 3.1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, и обеспечивать безопасность труда, иметь сертификаты соответствия.
- 3.2. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой либо по совмещаемой должности выполняют те работы, которые дают им право на получение индивидуальных средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
- 3.3. Выдача работникам и сдача ими индивидуальных средств защиты записываются в личную карточку работника.
- 3.4. Учет выдачи, сроков использования, списывания средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств осуществляет уполномоченное лицо по приказу директора Школы.
- 3.5. Норму выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работодатель устанавливает по согласованию с профкомом, но не ниже предусмотренных Типовыми нормами.

#### 4. Нормы выдачи специально одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный. Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резин.	1 2 пары 2 пары 2 пары
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный. Рукавицы комбинированные. Обувь на прорезиненной подошве. Перчатки резиновые.	1 6 пар 1 пара 2 пары
Вахтер	Халат хлопчатобумажный.	1
Сторож	Костюм хлопчатобумажный. Куртка на утепляющей подкладке. Валенки. Галоши на валенки. Плащ непромокаемый. Брюки на утепляющей подкладке. Сапоги кожаные утепленные	1 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 3 года
Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные. Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с жестким подноском	1 2 пары 2 пары 1 пара на 3 года
Водитель школьного автобуса	Костюм хлопчатобумажный. Костюм из смешанных тканей Перчатки хлопчатобумажные <i>зимой:</i> Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами. <i>зимой:</i> Валенки с резиновым низом Крутка утепляющая. Брюки на утепляющей подкладке. Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском.	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 6 пар 2 пары  1 пара на 3года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 3 года

Машинист по стирке белья	Костюм хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные. Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1,5 года 1 1 пара на 3 года 2 пары
--------------------------	---	--

### 3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ	Должность	Норма на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	Рабочие по КОЗ ,машинист по стирке белья Водитель,	300 гр
			Уборщик служебных помещений ,сторож Повар, кухонный работник, Кладовщик, младший воспитатель	200 гр
				300гр
2	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с загрязнением	Рабочие по КОЗ. Уборщик служебных помещений ,повар, кухонный работник, ,машинист по стирке белья, младший воспитатель	100 мл
			Нефтепродукты	Водитель,

