

Корова

742

04.07.22

Представитель работодателя:

Директор «Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»



Е.А. Белаш
2022г.

Представитель работников:

Председатель общего собрания работников «Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»

Е.А. Сорокина
« 1 » июля 2022г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»
на период с 2022 по 2024 год**

Зарегистрирован в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области
05.05.2022г. №556/22-КД

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата 28 07 2022г. № 870/22-Дс

Руководитель учреждения
А.М. Сарыгина
должность (ф.и.о.)

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов» в лице директора Белаш Елены Александровны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице представителя - председателя общего собрания работников Сорокиной Елены Александровны, действующей на основании решения общего собрания работников (Протокол общего собрания №4 от 15.06.2022г.) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов» на период с 2022 по 2024 год (Зарегистрирован в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области 05.05.2022г. №556/22-КД):

1. В разделе 1. Общие положения пункт 1.14 изложить в следующей редакции:

«Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с общим собранием работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 8;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СШ №8;
- соглашение по охране труда работников МАОУ СШ № 8;
- *перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.»*

2. Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжение трудового договора п.

2.2.3.пп.3 изложить в следующей редакции:

«В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, приложении 2 приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с

изменениями и дополнениями на 13 мая 2019 г.).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с общим собранием работников.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, с учетом мнения общего собрания работников. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. *Работодатель должен ознакомить педагогических работников до окончания текущего учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.*

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

3. Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора
п.2.2.3. пп.5 дополнить словами:

«Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику в порядке,

установленном ст. 66.1 и 84.1 ТК РФ.

4. Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжение трудового договора п.2.2.3. пп.8 изложить в следующей редакции:

Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- *возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.*

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

5. Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжение трудового договора п.2.2.3. пп.14 изложить в следующей редакции:

« При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом общему собранию работников и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым увольнением в соответствии с соглашением между Правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2023 годы» от 09ю0102018г. №2-П/4/А-11 считается: а) ликвидация организации (с численностью работников 15 человек и более; б) сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих: 10% и более – в

течение трех месяцев; 15% и более – в течение 6 месяцев; 20% и более - в течение года.

6. Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

п.2.2.3. пп.17 изложить в следующей редакции:

«Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- педагогические работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

Расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка – в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.»

7. - Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.2 изложить в следующей редакции:

«Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ СШ № 8 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.»

- Приложение 1 ПВТР п 6.1 изложить в следующей редакции:

«Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.»

- Приложение 2 Положение об оплате труда работников п.п. 2.10.1 и 2.10.3 изложить в следующей редакции:

«Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.»

«Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами 40 часов в неделю.»

8. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.3 дополнить следующим:

«В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре; воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.»

9. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.14 дополнить следующим:

«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

10. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.16 дополнить следующим:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 %

За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	в двойном размере
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	в размере двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад	в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)

11. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.17 изложить в следующей редакции

«Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.»

12. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.19 изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней Постановление Правительством Российской Федерации от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; б) работникам в возрасте до восемнадцати лет; в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; г) в других

случаях, предусмотренных федеральными законами.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для них продолжительности и оплачивается в полном размере.»

13. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.20 дополнить следующим:

«Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»

14. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.25 дополнить следующим

«Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,
Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.»

15. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.26 дополнить следующим:

«Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: а) фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору; б) периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев; в) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет); г) время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству определяются на основании заявления работника.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не

уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.»

16. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха п. 3.27 изложить в следующей редакции:

«При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами работодатель, с учетом мнения общего собрания работников, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.»

17. Раздел 4 Оплата и нормирование труда п.4.1 дополнить следующим:

«Оплата труда работникам осуществляется за первую половину месяца – 17 числа, за вторую половину месяца – 2 числа месяца, следующего за расчетным.»

18. Раздел 4 Оплата и нормирование труда п.4.6 изложить в следующей редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

19. Раздел 4 Оплата и нормирование труда дополнить следующим:

«Работодатель в целях повышения уровня реального содержания заработной платы обязуется производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.»

20. Раздел 5. Социальные гарантии и льготы п. 5.1 изложить в следующей редакции:

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

21. Раздел 6 Охрана труда и здоровья изложить в следующей редакции:

«Для реализации права работников безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Приказ Минтруда России от 20.10.2021 №77 бн «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

6.1.2 Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

6.1.3 Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания,

постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.1.4 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5 Обеспечивать проверку знаний работников МАОУ СШ №8 по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6 Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.7 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников.

6.1.8 Обеспечивать проведение в установленной порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9 Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

6.1.10 Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.1.11 Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой

помощи.

6.1.12 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.14 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15 Создать на паритетной основе совместно с общим собранием работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ СШ № 8. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17 Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.1.18 Предоставить работнику право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы должности и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.19 Предоставить работнику, прошедшему вакцинацию (ревакцинацию) от

коронавирусной инфекции (COVID-19) два дня отдыха с сохранением заработной платы (в день вакцинации и день после нее).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3 Работодатель способствует формированию культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников образовательной организаций. Организует и обеспечивают проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование работников о правах в системе обязательного медицинского страхования.

6.4. 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.

6.5 Работники обязуются:

6.5.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МАОУ СШ №8 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до

устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7 Общее собрание работников обязуется

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

6.7.2 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.

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

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

6.7.5 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

22. Исключить из состава коллективного договора приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №8 с углубленным изучением отдельных предметов» (МАОУ СШ №8)» и приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №8 с углубленным изучением отдельных предметов» (МАОУ СШ №8)».

23. В приложении №3 «Соглашение по охране труда» в п. 3.2 указать СП 3.1/2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» вместо утратившего силу СанПиН 2.4.2.2821-10.

24. В приложении №4

Перечень
работников, имеющих право на получение спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты
(основание: типовые нормы обеспечения работников СИЗ)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Медсестра бассейна	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Колпак медицинский	2 шт.
2	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
3	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар