

**От Работодателя:**  
МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска  
Директор

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.  
МП

И.М.Тарасенко

**От работников:**  
Представитель трудового коллектива  
МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.

Т.Н.Ионина

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**лицей №1 города Южно-Сахалинска**  
**(МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска)**  
**на период с 25 января 2020 года по 24 января 2023 года**

**2020 год**

Оглавление	
I. Общие положения.....	3
II. Оплата труда .....	3
III. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.....	12
IV. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков .....	13
V. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников. Оздоровление и отдых работников и членов их семей .....	16
VI. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.....	18
VII. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон; обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора .....	18
VIII. Заключительные положения .....	21
Приложения к Коллективному договору:.....	21

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между муниципальным автономным общеобразовательным учреждением лицей №1 города Южно-Сахалинска, являющимся Работодателем (далее - Лицей), в лице директора Тарасенко Игоря Михайловича, действующего на основании Устава, и работниками Лицея, в лице представителя Иониной Тамары Николаевны, председателя профсоюзного комитета МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска, действующего на основании протокола общего собрания работников Лицея от 24 января 2020 года № 1 (далее - профорган).

1.2. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональных, территориальных соглашениях и других нормативных правовых актах.

1.3. Коллективный договор является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Лицея, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

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

- формы, системы и размеров оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроля за выполнением Коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении Коллективного договора.

## II. Оплата труда

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

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

2.3. Оплата труда в Лицее осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицей №1 города Южно-Сахалинска (далее - Положение о системе оплаты труда), утвержденным приказом от 01.08.2017 № 146/2-ОД по согласованию с профорганом, разработанным на основании постановления администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» (вместе с «Примерным положением о порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей», «Порядком установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам»).

2.4. Заработная плата работников Лицея за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

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

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

2.6. Условия оплаты труда работников Лицея, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Лицея.

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

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.9. Размеры должностных окладов заместителей директора Лицея устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада директора.

2.10. Работникам Лицея, за исключением директора, его заместителей устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.11. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Лицея, работы отдельных работников и устанавливается в сумме значений по основаниям:

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям	0,2
2.	За работу специалистам в психолого-педагогической комиссии	0,2
3	За работу в Лицее педагогическим работникам, а также специалистам и руководителям Лицея, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом	0,15

В Лицее утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым

устанавливается повышающий коэффициент специфики работы:

I. За работу специалистам в психолого-педагогической комиссии
Наименование должности:
педагог-психолог
социальный педагог
II. За работу педагогическим работникам, а также руководителям Лицея, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом
Наименование должности:
заместители директора
учитель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
педагог дополнительного образования
педагог организатор
социальный педагог
методист
педагог-психолог
педагог-библиотекарь
инструктор по физической культуре

2.12. Повышающий коэффициент квалификационной категории к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационные категории	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,40
Первая категория	0,30
Вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, по которым им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификационной категории не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутриведомственное категорирование.

2.13. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Лицея, в следующем размере:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Начальник хозяйственного отдела	0,55

2.14. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.15. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
---------------------------------	---------------------

общеобразовательные учреждения (основного общего; среднего общего образования)	0,10
-----------------------------------------------------------------------------------	------

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы.

2.16. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Размер повышающего коэффициента
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	диспетчер образовательного учреждения	0,55
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»	делопроизводитель	0,55
	дежурный (по зданию)	0,55
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	лаборант	0,55
	заведующий канцелярией	
	начальник хозяйственного отдела	
	техник по защите информации	
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	ведущий юрисконсульт	0,65
	инженер-электроник	
«Специалисты, осуществляющие работы в области охраны труда»	специалист по охране труда	0,75
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	0,55
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	гардеробщик 1 разряда	0,55
	дворник 1 разряда	
	кладовщик 2 разряда	
	оператор копировальных и множительных машин 1 разряда	
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2 разряда	
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда	
	уборщик служебных помещений 1 разряда	
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда	0,55

2.17. Директору, его заместителям устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления.

Директору устанавливается доплата за наличие на базе учреждения федеральной и (или) региональной инновационной площадки в размере 10 процентов должностного оклада за каждую площадку по разным направлениям деятельности на период реализации инновационных проектов (программ).

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

2.17.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным пунктом 2.11 Коллективного договора.

2.17.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (основного общего; среднего (полного) общего образования)	701 до 900	0,20

2.18. Работникам Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.18.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

2.18.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент 1,6; процентная надбавка.

2.19. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.20. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

2.21. 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.

2.22. Доплаты, предусмотренные подпунктом 2.18.1 пункта 2.18 настоящего Коллективного договора, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.11 установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

2.23. Работникам Лицея устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.23.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;
- 2.23.2. надбавка за выслугу лет;
- 2.23.3. надбавка за стаж непрерывной работы;
- 2.23.4. премиальные выплаты по итогам работы:
  - 1) премия по итогам работы (за месяц, за год),
  - 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда на основании приказов директора.

Конкретные размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера и выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса работникам МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска, утвержденным приказом от 05.05.2017 № 85/1-ОД (далее - Положение о выплатах стимулирующего характера), с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска.

2.24. Надбавка за профессиональное мастерство установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Едины тарифно-квалификационным справочником работ и профессий не ниже 2 разряда, в следующих размерах:

- кладовщику 2 разряда – 20% оклада;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2 разряда- 20% оклада;
- слесарю-электрику по ремонту электрооборудования 3 разряда- 30% оклада;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда- 40% оклада

2.25. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

2.25.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Лицее на должностях педагогических работников.

2.25.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.25.4, 2.25.5 пункта 2.25 настоящего Коллективного договора.

2.25.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Лицее. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.25.4 пункта 2.25 настоящего Коллективного договора.

2.25.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Лицее по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.25.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.26. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты
-------------	----------------



от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 2.25 Коллективного договора.

2.27. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителям структурных подразделений, работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Лицее в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в Лицее устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

2.28. Надбавка за стаж непрерывной работы в Лицее выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Лицее.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Лицее в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Лицея. После определения стажа непрерывной работы в Лицее издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в МКУ «ЦБУО», приобщается к личному делу соответствующего работника.

Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа директора по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Лицее производится в календарном порядке.

2.29. Выплата премии по итогам работы (за месяц, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы установлены Положением о выплатах стимулирующего характера.

2.30. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленным Положением о выплатах стимулирующего характера.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Лицея.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных срочных заданий и поручений директора, в том числе:

- подготовка пунктов и аудиторий для проведения государственной итоговой аттестации, олимпиад, конкурсов, соревнований и других мероприятий разного уровня;

- устранение последствий аварий, стихийных бедствий; по предписаниям органов государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Лицея от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Лицеях на должности, предусмотренные штатным расписанием Лицея.

2.31. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 2.24-2.29 Коллективного договора, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.11 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

2.32. За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Лицея предусмотрены единовременные премии, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера:

- к профессиональному празднику- Дню учителя;

- за многолетний добросовестный труд;

- за выполнение ремонтных работ;

- в связи с награждениями (поощрениями), ведомственными наградами:

- Лицея- 1 000 рублей;

- Департамента образования администрации города Южно-Сахалинска, администрации города Южно-Сахалинска, Городской Думы города Южно-Сахалинска- 1 500 рублей;

- министерства образования Сахалинской области – 2 000 рублей;

- Министерства просвещения Российской Федерации - 3 000 рублей.

Выплата единовременной премии производится с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.33 Лицей может использовать экономию фонда оплаты труда для осуществления единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Положением о выплатах социального характера работникам МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска (далее- Положение о социальных выплатах), утвержденным приказом от 21.03.2019 № 78-ОД.

2.34 Директору устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера-премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная выплата за высокие результаты работы.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Лицея в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Лицея и индивидуальных показателей директора, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премирования устанавливаются Департаментом образования.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается директору исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Лицея;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных

результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Лицея от приносящей доход деятельности.

Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается директору по итогам независимой оценки качества.

2.35. Заместителям директора устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 2.23.4 пункта 2.23 Коллективного договора.

2.36. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные директору, его заместителям исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

2.37. Директор обязан:

2.37.1. Обеспечить выплату работникам заработной платы в денежной форме каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца - 27 числа текущего месяца; за вторую половину отработанного месяца - 12 числа следующего месяца, в месте выполнения работы, либо по заявлению работника перечислять на его счет в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.37.2. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Лицее), на начало нового учебного года составить тарификационные списки по согласованию с профорганом Лицея.

2.37.3. Обеспечить ежемесячную выдачу всем работникам перед получением заработной платы расчетных листков.

2.37.4. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда известить работников не позднее, чем за два месяца.

2.37.5. Обеспечить гарантии работнику по уплате и предоставлению Работодателем информации об исчисленных, удержанных и перечисленных им дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц, а также о взносах Работодателя, уплаченных за счет собственных средств, в случае их уплаты в пользу работников.

2.37.6. 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 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.

2.38. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой

книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

### III. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.2. Работодатель содействует работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе, лицам в возрасте 50-ти лет и старше, а также лицам предпенсионного возраста, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

3.4. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста для назначения пенсии по старости, включая пенсию на льготных условиях пенсии); лица, проработавшие в Лицее свыше 10 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.8. В случае невозможности сохранения рабочих мест Работодателю рекомендуется предусмотреть: первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников; выявить возможности перемещения работников внутри Лицея.

3.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников (ст. 318 ТК РФ).

Работнику, увольняемому из Лицея в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится Работодателем за счет его средств.

#### IV. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4.1. Режим рабочего времени определен Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска, утвержденного приказом от 14.09.2017 № 164-ОД.

Работникам установлена 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем-воскресеньем, за исключением учебно-вспомогательного персонала, для которого установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю, за исключением лиц, указанных в пунктах 4.3, 4.4 настоящего Коллективного договора.

4.3. Для женщин, работающих в Лицее, устанавливается сокращенная 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ) с учетом учебной нагрузки.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В период каникулярного времени возможно предоставление отпуска по желанию работника.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.6. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не менее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между Работодателем и работником; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от

срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

4.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с пунктом 1 раздела III Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», согласно которому продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников.

4.12. Работникам устанавливается в качестве компенсации за работу и проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профоргана не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Отпуск в отношении вновь принятых работников предоставляется по их заявлениям без внесения изменений в график отпусков.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять:

4.14.1. работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузий или увечий, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации

брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

4.14.2. педагогическим работникам следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Сахалинской области;

4.14.3. педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Педагогическим работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе при условии, если это отрицательно не скажется на деятельности Лицея. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Длительный отпуск не может быть предоставлен педагогическому работнику с последующим увольнением.

Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если работник прервал его раньше установленного срока.

Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия. Однако он имеет право прервать длительный отпуск, предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за 3 календарных дней до выхода на работу.

Педагогическим работникам длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы на весь период предоставленного длительного отпуска.

4.15. Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время: педагогическим работникам (одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями).

Время отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут.

4.16. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.

V. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи.

Экологическая безопасность и охрана здоровья работников.

Оздоровление и отдых работников и членов их семей

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



5.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в соответствии с Приложением № 3 (План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков) к Коллективному договору.

5.3. Работодатель обязан:

обеспечить за счет своих средств в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно Приложению № 1 (Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам) к Коллективному договору, в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, согласно Приложению № 2 (Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств) к Коллективному договору, на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с пунктом 18 Приложения № 2 (Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников) приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

обеспечить проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций» (вместе с «Инструкцией о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения»);

обеспечить гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в

соответствии с требованиями охраны труда: по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи; а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

осуществить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставить федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

проводить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

организовать ознакомление работников с требованиями охраны труда;

обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

организовать на паритетных началах с профорганом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

5.4. Профсоюз обязуется участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

5.5. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Лицея по тарификации работ и присвоению тарифных разрядов работникам, аттестации работников (учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала), аттестационной комиссии подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, по специальной оценке условий труда и других комиссий.

## VI. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. предоставлять согласно статьям 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме, с финансированием обучения за счет средств Работодателя.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ;

6.1.2. при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

## VII. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон;

обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора

7.1. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

- перечислением страховых взносов;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременностью представления Работодателем в Пенсионный фонд достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников; работой комиссии по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

7.2. Работодатель с учетом мнения профоргана рассматривает вопросы, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Работодатель, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, перед принятием решения обязан направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему профоргану для мотивированного мнения по проекту (ст. 372 ТК РФ).

7.3. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

7.4. Работодатель обязан предоставить профоргану безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

7.7. Председатель профоргана и его заместитель могут быть уволены по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ

7.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профоргана, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся

членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка выплаты денежных средств по вине Работодателя не допускается.

7.10. Работодатель обязан:

- не допускать задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

- обеспечить гарантии работникам по уплате и предоставлению Работодателем информации об исчисленных, удержанных и перечисленных им дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц, а также о взносах Работодателя, уплаченных за счет собственных средств, в случае их уплаты в пользу работников.

7.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея.

7.12. Работодатель осуществляет реализацию мероприятий по выполнению положений Коллективного договора и отчитывается о его выполнении на общем собрании работников Лицея не реже 2-х раз в год.

7.13. Профсоюз отчитывается о результатах контроля по выполнению Работодателем Коллективного договора на общем собрании работников Лицея не реже 2-х раз в год.

## VIII. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 25.01.2020.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения Коллективного договора производятся по согласованию с профсоюзом.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Лицея, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Лицея в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Лицея.

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

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

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

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

8.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

8.4. Стороны рассматривают в течение 10-ти календарных дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

8.6. Стороны договорились об отказе от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного договора.

Приложения к Коллективному договору:

№ 1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» изложить в следующей редакции (прилагается).

№ 2 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» изложить в следующей редакции (прилагается).

№ 3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Приложение № 1  
к Коллективному договору от 25 января 2020 г.

**От Работодателя:**

МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска  
Директор

И.М.Тарасенко  
25 января 2020 г.

**От работников:**

Представитель работников  
МАОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска

25 января 2020 г.

Т.Н.Ионина

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Лицея, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением**

(в соответствии с пунктами 19, 23, 39, 49, 66, 110, 135, 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
19.	гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
23.	дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
39.	инженер-электроник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные

		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	до износа
49	кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
66.	лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
110	Оператор копировальных и множительных машин	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
135.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 4 разрядов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Приложение № 2  
к Коллективному договору от 25 января 2020 г.

**От Работодателя:**

МАОУ Лицей № 1 г. Южно-Сахалинска  
Директор

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.

И.М.Тарасенко

**От работников:**

Представитель работников  
МАОУ Лицей № 1 г. Южно-Сахалинска

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.

Т.Н.Ионина

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

(в соответствии с пунктами 2,7,10 Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих)



			устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Приложение № 3  
к Коллективному договору от 25 января 2020 г.

**От Работодателя:**

МАОУ Лицей № 1 г. Южно-Сахалинска  
Директор

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.

И.М.Тарасенко

**От работников:**

Представитель работников  
МАОУ Лицей № 1 г. Южно-Сахалинска

\_\_\_\_\_

25 января 2020 г.

Т.Н.Ионина

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И  
СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей			Срок выполнения	Ответственные лица
			2020 год	2021 год	2022 год		
1	2	3	4			5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>							
1.	Обсуждение и утверждение плана работы по охране труда, организационно-технических мероприятий по улучшению условий ОТ, здоровья работников и обучающихся на текущий год					сентябрь	Директор, специалист по охране труда
2.	Издание приказа о назначении ответственных лиц за организацию безопасных условий работы, проведение первичных инструктажей, ответственного за пожарную безопасность, электробезопасности					сентябрь	Директор
3.	Издание приказа о создании комиссии по охране труда и рассмотрению случаев по нарушениям и травмированию работников					сентябрь	Директор, специалист по охране труда

4.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда		10	10	10	По мере необходимости	Специалист по охране труда
5.	Организация совещания по обсуждению вопросов охраны труда и соблюдению ТБ, обеспечению МТБ при финансировании в 2020 году					Декабрь	Директор, специалист по охране труда
6.	Организация систематического административно-общественного контроля состояния охраны труда					В течение года	Директор, заместители директора
7.	Организация расследования и учёта несчастных случаев с работниками и обучающимися лица					В течение года	Заместитель директора, специалист по охране труда
8.	Проведение обучения работников, связанных с электроустановками до 1000 В		20	20	20	ежегодно	Начальник хозяйственного отдела
9.	Проведение обучения вновь принятых педагогических работников по вопросам охраны труда		10	10	10	По мере необходимости	Специалист по охране труда, руководители отделов
10.	Пропаганда вопросов ОТ и ТБ: - наглядная агитация в общественных помещениях; - демонстрация научно-популярных, учебных фильмов; - проведение лекций, бесед; - наличие уголков по ОТ и ТБ; Наличие инструкций по ОТ и ТБ в кабинетах		10	10	10	В течение года	Заместитель директора по безопасности  Учителя-предметники  Специалист по охране труда
11.	Организация контроля за ведением журналов по ОТ и ТБ с обучающимися		2	2	2	По плану	Заместитель директора по безопасности  Специалист по охране труда
12.	Всеобуч по оказанию первой медицинской помощи		10	10	10	Январь	Заместитель директора по безопасности, инструктор по ПМП
13.	Проверка помещений и рабочих мест в лицее на соответствие требований аттестации					Январь, июль	Специалист по охране труда

14.	Подготовить анализ работы лица по профилактике и предупреждению травматизма и несчастных случаев среди обучающихся за учебный год					Июнь	Специалист по охране труда
15.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков				60		
<b>II. Технические мероприятия</b>							
1.	Проверка кабинетов, путей эвакуации в целях обеспечение безопасной эксплуатации и аварийной защиты (спортзал, кабинет технологии, тренажерный зал, кабинет информатики)					март май сентябрь ноябрь  июнь	Специалист по охране труда  Комиссия: Сергиенко К.И. Машкова М.Ю
2.	Поддерживать оборудование учебных кабинетов в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии		50	50	50	Постоянно	Заведующие кабинетами
3.	Обеспечить качественную подготовку и приём кабинетов, мастерских, спортзала и здания лица к новому учебному году с оформлением актов		300	300	300	Июль	Комиссия по подготовке ОУ к новому учебному году
4.	Внедрение и совершенствование обеспечение защиты работников от поражения электрическим током		30	30	30	Май-июнь	Начальник хозяйственного отдела
3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		30	30	30	В течение года	Начальник хозяйственного отдела
4.	Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать к					В течение года	Директор, классные руководители, специалист по охране труда

	дисциплинарной ответственности лиц, нарушающих требования охраны труда и техники безопасности						
5.	Провести испытания спортивного оборудования, инвентаря, спортивного зала					Июль	Заместитель директора по безопасности, учитель физкультуры
6.	Провести анализ щепы и обработку чердачного помещения, испытание пожарных лестниц, вентиляции и освещения		100	100	100	июнь	Начальник хозяйственного отдела
7.	Обустройство, ремонт тротуаров, переходов, галерей на территории Лицея в целях обеспечения безопасности работников		50			Июль-август	Начальник хозяйственного отдела
8.	Проведение трехступенчатого контроля по охране труда					В течение года	Начальник хозяйственного отдела Специалист по охране труда Профсоюзный комитет
9.	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		10	10	10		Начальник хозяйственного отдела
10.	Механизация уборки производственных помещений		20	20	20		Начальник хозяйственного отдела
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>							
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение вновь принятых работников личными медицинскими книжками. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников в установленном законодательством порядке	80 чел.	250	280	280	Март-апрель	Ведущий юрист-консульт Специалист по охране труда

2.	Обеспечение медицинского кабинета: - лекарственными препаратами, - бактерицидными лампами - рециркуляторы-облучатели		50 150	50 150	50 0	В течение года	Начальник хозяйственного отдела
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)		20	20	20	В течение года	Начальник хозяйственного отдела
4.	Провести контроль и замену светильников в кабинетах: - по искусственному и естественному освещению - по электромагнитным излучениям в кабинетах информатики		40	30	30	В течение года	Начальник хозяйственного отдела Заведующий кабинетом
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>							
1.	Обеспечение работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами		100	100	100	Май, июль	Начальник хозяйственного отдела
2.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами		300	300	300	По мере необходимости	Начальник хозяйственного отдела
3.	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)		30	30	30	В течение года	Начальник хозяйственного отдела
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>							
1.	Проверка и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	6 объектов				В течение года	Мошкова М.Ю. Начальник хозяйственного отдела Специалист по охране труда
2.	Организация и проведение физкультурно-	До 10 чел.				Сентябрь-октябрь	Мошкова М.Ю.

	оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»(ГТО), среди работников лица.						
3.	Приобретение оборудования для физкультуры и спорта, аэробики, гимнастики, борьбы, тяжелой атлетики,		100	150	150	В течение года	Начальник хозяйственного отдела Мошкова М.Ю.
4.	Стимулирование работников за работу без больничных листов (по полугодиям), участие в спортивных кружках и секциях		50	50	50	Март, октябрь	Заместитель директора, ведущий юрист-консульт, председатель ПК