

РАЗРАБОТАН СОВМЕСТНО
СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

Правительством Тюменской области

Союзом «Тюменское межрегиональное объединение
организаций профсоюзов «Тюменский областной совет
профессиональных союзов»

Союзом «Объединение работодателей
Тюменской области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №7

г. Ишима

(Наименование организации)

На 2023 - 2025 годы (три года)

Коллективный договор вступает в силу с «25» января 2023 г.

От работодателя

Директор МАОУ СОШ №7 г. Ишима

(должность руководителя)



От работников

Председатель ПК

(председатель профсоюзной
организации, иной
представитель)



Смирнова О.Г.

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

« » января 2023 г.

г. Ишим, 2023

Чусовитина Р.В.
Чусов 25.01.2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (у индивидуального предпринимателя) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №7 г. Ишима в лице его представителя – директора. Работники учреждения, являются членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, индивидуального предпринимателя.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (индивидуального предпринимателя) (ее филиала, представительства, обособленного подразделения).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания или иного установленного сторонами срока.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

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 действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет (иного представителя работников) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет (иной представитель работников) обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72² ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)¹.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

Например:

- **предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);**
- **одиноким матери, имеющим детей до 16 лет;**
- **отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери и**

др.

- **с более высокой производительностью труда и квалификацией.**

2.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать

¹ При отсутствии в отраслевых соглашениях критериев массового увольнения в силу того, что они не установлены в действующем соглашении, либо соглашение не заключено, либо работодатель не является участником соглашения и на него не распространяются критерии, установленные действующим в данной отрасли соглашением, необходимо руководствоваться нормами Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.13. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств предприятия профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- сохранять возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями, общежитиями на условиях, установленных для работников;
- сохранять очередность на жилье на период трудоустройства;
- оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам,

проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, не реже один раз в три года, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

4.4. В организации установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (*шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику*).

4.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.6 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностями) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее – Приказ №69).

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

Дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, сообразования, подготовки к занятиям и т.п. , в том числе (по желанию работника) вне образовательного учреждения.

4.9. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 класс, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её подразделений (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускаются с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с профкомом ППО.

4.13 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти годы периоды работодатель вправе привлекать их к учебно-воспитательной, педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.14 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени, что должно быть урегулировано в их трудовых договорах.

4.15 Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.16 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466.

4.17 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем с учетом мнения профкома ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодно оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.18 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.19 Работодатель обязуется:

4.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №6);

4.19.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ.

4.19.3. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, 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;

- работники, привившиеся от новой коронавирусной инфекции COVID-19 имеют право на:

- освобождение от работы в день вакцинации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один рабочий день в удобное для них время.

Работодатель без сохранения заработной платы предоставляет работникам дополнительный социально оплачиваемый отпуск:

- в связи с регистрацией брака работников впервые – 2 раб дня;

- в случае свадьбы детей работника – 1 раб. День;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 2 раб. Дня;

- отцу, в связи с рождением ребенка – 1 раб. День;

- юбилярам в день юбилея (50, 55, 60, 65 лет) – 1 раб. день;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в день начала учебного года для родителей первоклассников – 1 раб. День;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 раб. День;

- для провода детей в армию 1 раб. День;

- день окончания школы для родителей выпускников – 1 раб. День;

- Председателю Профкома дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 раб. Дней.

4.20 Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

4.21 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилам внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.22 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их занятий.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно действующего законодательства РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации).

Например, Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы (ежеквартально, один раз в полугодие, один раз в год и т.д.) на процент роста потребительских цен на товары и услуги в Тюменской области (по г. Тюмени) за соответствующий период времени.

5.5. Система премирования (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением о премировании, которое является приложением № _____ к настоящему коллективному договору.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (приложение № _____).

5.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.8. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата (ст. 158 ТК РФ).

5.9. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда Работодатель извещает работников не позднее чем за два месяца.

5.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно

отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее ____ % от тарифной ставки (должностного оклада).

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца **12** и **27** числа каждого месяца в кассе организации (перечислением на указанный работником счет) (ст. 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за **3** дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

5.12. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом детей работников новогодними подарками;

6.2.2. проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.2.3. обеспечить учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий, рассматривает возможность предоставления субсидий и займов на приобретение или строительство жилья за счет средств работодателя.

6.2.4. отчислять профсоюзному комитету денежные средства в сумме 1% рублей (% от фонда заработной платы работников) на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы;

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;
- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;
- осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выполнение мероприятий по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях вывода женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда, внедрение новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин; *(ст.ст. 96 и 253 Трудового кодекса Российской Федерации; «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162; Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей в ручную»; СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»)*
- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

- совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов в первую очередь на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;
- содействовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами считаются работники организации в возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов по различным профессиям.

7.3. Работодатель обязуется:

- в соответствии с потребностями производства, планами комплектования кадров предусматривает ежегодное квотирование рабочих мест для окончивших общеобразовательные, специальные учебные заведения начального, среднего и

высшего профессионального образования, а также для ранее работавших на предприятии после прохождения ими военной службы по призыву;

- формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует их продвижение по службе;

- утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами и выплачивает наставникам надбавку премию из стимулирующего фонда оплаты труда, согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №7 г.Ишима ;

- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 5 лет;

7.4. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять сведения «Фонду пенсионного и социального страхования Российской Федерации» о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу со финансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

8.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу со финансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и со финансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

9. Условия и охрана труда

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5).

Предусмотреть в соглашении по охране труда финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 219 ТК РФ) в размере не менее 0,2 % суммы затрат на оказание образовательных услуг:

- на мероприятия по охране труда;
- на проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- на вакцинацию с целью предупреждения и распространения инфекционных заболеваний (грипп);
- на переоснащение рабочих мест.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

9.4. Обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6).

9.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

9.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.9. Регулярно пересматривать инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 214 ТК РФ).

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

9.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школы. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.13. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;
- проводить работу по оздоровлению детей членов Профсоюза.

10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

10.1. Профсоюзный комитет действует на основании Устава (положения) о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В целях организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, объекты культуры. Техническая эксплуатация и хозяйственное обслуживание указанных объектов обеспечивается за счет Работодателя.

10.2.4. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.8. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) Профсоюзного комитета, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 3 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Примерный перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части
4. Положение об оплате труда (о системах оплаты труда)
5. Положение о премировании
6. Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год
7. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
8. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда
9. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день
10. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
11. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на досрочный выход на пенсию
12. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда
13. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты, с указанием норм выдачи
14. Перечень профессий и видов работ, работа на которых требует проведения обязательного при приеме на работу и периодического медицинского осмотра

15. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты с указанием норм выдачи спецодежды
16. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, с указанием норм выдачи
17. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении
18. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам организации на приобретение жилья
19. Форма трудового договора
20. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.)
21. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации
22. Положение об организации работы с молодыми специалистами
23. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий

Приложение
Коллективному договору

**Методические рекомендации
по подготовке раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора**

1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи руководителям организаций, работодателям – индивидуальным предпринимателям, первичным профсоюзным организациям и иным представителям работников по включению в коллективный договор предложений по вопросам охраны труда, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работников, защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

1.2. Обязательства сторон по вопросам охраны труда, как правило, отражаются в специальном разделе «Условия и охрана труда» коллективного договора и в приложениях к нему.

В отдельных случаях могут быть другие наименования данного раздела, а также отдельные мероприятия могут быть включены в другие разделы или выделены в самостоятельные разделы, такие как обязательства по охране труда женщин, молодежи, компенсации и др.

1.3. Сбор предложений к проекту раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора может осуществлять созданный в организации или у работодателя - индивидуального предпринимателя комитет (комиссия) по охране труда организации (*Ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации, Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 29 мая 2006 года № 413*).

2. Структура раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора

В раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора рекомендуется включать следующие подразделы:

1. Обязательства работодателя.
2. Обязательства работников.
3. Обязательства профсоюзного комитета.

3. Содержание подразделов

НАПРИМЕР:

9.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.3. Обязательства работодателя:

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (*Статьи 22, 163, 214 Трудового кодекса Российской Федерации*). В этой связи в раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора в общем случае могут быть включены следующие обязанности работодателя:

9.3.1. Создать в организации службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда (довести численность службы охраны труда до нормативных требований).

В организациях, с численностью работающих менее 50 человек, решение о создании службы охраны труда или специалиста по охране труда принимается руководителем организации (работодателем). При отсутствии в таких организациях службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции должен осуществлять работодатель (лично), другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда и привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. (Ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации; «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. №10, «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 08.02.2000г. №14)

9.3.2. Разработать и внедрить систему управления охраной труда (Приказ Минтруда России от 19.08.2016 N 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда», ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»).

9.3.3. Разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда (Приложение № 1).

Целью разработки планов улучшения условий и охраны труда или Соглашений по охране труда в организациях является обеспечение конституционного права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Достижение указанной цели обеспечивается проведением анализа состояния условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций, в том числе в разрезе отдельных ее структурных подразделений (цехов, участков, производств, служб и т.п.) и осуществлением разработки и реализации организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических и других мероприятий.

В зависимости от объема предстоящих работ и материальных затрат, обеспеченности соответствующей проектной, конструкторской и технологической документацией планы разрабатываются как на год (текущие), так и на более длительный период (перспективные).

Разработка плана мероприятий улучшения условий и охраны труда осуществляется с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда организации, являются:

законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда Российской Федерации и Тюменской области (законы, постановления, распоряжения, приказы федеральных органов исполнительной власти, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);

имеющиеся в организации акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 – травматизм, №1-Т (условия труда);

данные специальной оценки условий труда;

санитарный паспорт объекта;

результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;

данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил и за соблюдением требований промышленной безопасности опасных производственных объектов;

материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;

материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;

материалы работы комитета (комиссии) по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

При оформлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда разделом или приложением коллективного договора обсуждение и утверждение его осуществляется в порядке, установленном для коллективных договоров.

При оформлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется руководителем организации после обсуждения на совместном заседании администрации и комитета профсоюза организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

9.3.4. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда - ____ рублей в целом по организации (указывается сумма на весь срок действия коллективного договора и (или) конкретно на каждый год, мероприятия и суммы могут ежегодно корректироваться).

В соответствии с п. 1 ст. 252 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ), которыми признаются любые обоснованные и документально подтвержденные затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Согласно п.п. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ в прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией, включаются расходы по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Данной нормой НК РФ введено понятие «нормальные условия труда и меры по технике безопасности, предусмотренные законодательством». Нормальные условия труда – это условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со ст. 163 Трудового кодекса Российской Федерации к нормальным условиям труда, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае установления отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями иных, повышенных, норм финансирования охраны труда, применяются нормы этих соглашений.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Действующим законодательством, в том числе и НК РФ, не предусмотрена предельная сумма финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Поэтому налогоплательщик самостоятельно определяет размер финансирования подобных мероприятий и утверждает его распорядительным документом (приказом или распоряжением).

Таким образом, расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, выделяемые работодателем в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются в прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией, в сумме фактически произведенных затрат, при соблюдении требований ст. 252 НК РФ, т.е. расходы должны быть документально подтверждены, экономически оправданы и обусловлены целями получения доходов.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут также частично финансироваться за счет сумм страховых взносов (до 20 процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (финансирование предупредительных мер). *Условия частичного финансирования предупредительных мер ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации. Правила финансирования и перечень предупредительных мер, которые могут частично финансироваться за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ежегодно утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.*

9.3.5. Провести специальную оценку условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; *Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ*)

9.3.6. По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

– **сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда** (ст.ст. 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации). (Приложение № 2);

– **дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда** (ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации). (Приложение № 3);

– **доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда** (ст.ст.135, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации; *Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ*) (Приложение № 5).

Трудовым кодексом Российской Федерации разграничиваются понятия оплаты труда (раздел VI Трудового кодекса Российской Федерации) и гарантий и компенсаций (раздел VII Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Обращаем внимание на то, что наименование должностей (профессий) работников, которым положены гарантии и компенсации, указанные в штатном расписании и трудовом договоре, должны соответствовать с их наименованием в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

– досрочный выход на пенсию за работу во вредных и опасных условиях труда (Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» № 173-ФЗ от 17 декабря 2001 года; Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 N 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение») (Приложение № 4);

– другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя (ст.ст. 164, 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации под компенсацией понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Согласно ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то он имеет право на вышеуказанные компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

При этом с учетом положений ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации размеры компенсационных выплат работникам организаций не бюджетного сектора устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Работодатель, определяя конкретные размеры компенсационных выплат за работу с вредными (опасными) условиями труда, не ограничен их верхним пределом.

Поэтому для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах должны быть установлены:

– компенсации, предусмотренные ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации;

– оплата труда в повышенном размере с учетом положений ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3.7. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.3.8. Обеспечить работников горячих цехов и участков газированной подсолонной водой. (Приобретение и монтаж автоматов для приготовления газированной воды, чая и других тонизирующих напитков осуществляется в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» с дополнениями Постановление Госстроя РФ от 14 мая 2001 года № 48).

9.3.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не

допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст.ст.212, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения; Примерные учебные планы и Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утвержденные 17 мая 2004 года первым заместителем Министра труда и социального развития Российской Федерации.).

9.3.10. Проводить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. (ст.ст.212, 220 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 15.05.2013) "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" (Приложение № 7).

Периодические медицинские осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

9.3.11. Приобретать и выдавать за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства) сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта. (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.09.2009 N 14742); «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», утвержденные Постановлениями Минтруда России; «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 апреля 2006 года № 297; Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н

«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»» (Приложение № 8 и Приложение № 9).

Приобретать и выдавать за счет собственных средств работникам спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. *(ст.ст. 212 и 221 Трудового кодекса Российской Федерации).*

9.3.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

9.3.13. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи. *(ст.ст.212, 223 Трудового кодекса Российской Федерации; СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» с дополнениями Постановление Госстроя РФ от 14 мая 2001 года № 48).*

9.3.14. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда. *(Постановление Минтруда России от 17.01.2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»).*

9.3.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты. Включить в трудовой договор обязательные условия *(ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации):*

- **гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте**

- (- установление повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 146 Трудового кодекса РФ);*

- **предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени** *(статья 117 и 92 Трудового кодекса РФ);*

- **проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров** *(статья 220 Трудового кодекса РФ);*

- **обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами** *(статья 221 Трудового кодекса РФ);*

- **бесплатное предоставление на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактического питания. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых**

продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. (статья 222 Трудового кодекса РФ)

- досрочное назначение трудовой пенсии для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в особых условиях труда (статьи 27, 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»);

- другие дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (статья 224 Трудового кодекса РФ).

- условия труда на рабочем месте (Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно). Вредные условия труда (3 класс) подразделяются на подклассы (3.1, 3.2, 3.3, 3.4 подклассы) и степени (вредные условия труда 1, 2, 3, 4 степени)

В трудовом договоре необходимо отразить условия труда с указанием класса, а при наличии вредных условий труда также подкласса и степени вредных условий труда. Критерии отнесения условий труда к какому-либо классу или подклассу определяются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Если вышеуказанные сведения не были включены в трудовой договор, то данные изменения возможно внести путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором необходимо прописать информацию из карты аттестации рабочего места или специальной оценки условий труда, либо иных нормативных правовых актов.).

9.3.16. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по охране труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом (иным представителем работников) проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации. (ст.ст.212, 218, 370, 377 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»; Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N 18 (ред. от 27.03.2007) «О введении в действие Санитарных правил - СП 1.1.1058-01» (вместе с «Санитарными правилами "Организация и проведение производственного контроля за соблюдением Санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий" СП 1.1.1058-01», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001, Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в редакции от 13 декабря 2008 года) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ (в редакции от 30 декабря 2008 года) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»; Постановление Правительства Российской

Федерации от 10.03.1999 года №263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте»; Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».)

В этих целях Работодатель создает или укрепляет службу охраны труда в организации, (ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 года № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»; «Межотраслевые нормативы численности работников служб охраны труда в организациях», утвержденные Постановлением Минтруда России от 22 января 2001 года № 10).

создает на паритетной основе из представителей Работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда. (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации)

Профсоюзным комитетом (иным представителем работников) избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда. («Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденные Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 года № 30; «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденное Постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 года № 4-3).

Уполномоченных лиц по охране труда освобождают от основной работы на _____ часов в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

За работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда установить:

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве _____ дней;**
- премию (месячную или квартальную) в размере _____ должностных окладов.**

9.3.17. Проводить смотр-конкурс по охране труда среди структурных подразделений.

9.3.18. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст.ст 228 - 231 Трудового кодекса, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

9.4. Обязательства работника:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

9.4.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

9.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). *(ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

9.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9.6. Обязательства Профсоюзного комитета:

9.6.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

9.6.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

9.6.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

9.6.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

- организовать Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

9.6.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

9.6.6. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

