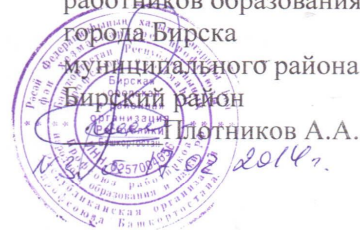


Согласовано
Председатель профкома
работников образования
города Бирска
муниципального района
Бирский район



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа № 1 города Бирска
муниципального района Бирский район
Республики Башкортостан
на 2014-2016 годы

от работодателя:

от работников:

Директор:

Председатель профсоюзной организации:



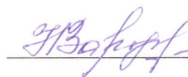
Мингалеев З. А.

 Рыбакова А.Н.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Территориальном отделе труда Министерства труда Республики
Башкортостан по Бирскому району и городу Бирску

Регистрационный номер 39 от «29» 04 2014 года.

Начальник Территориального отдела труда
Министерства труда Республики Башкортостан
по Бирскому району и городу Бирску:

 Заруднева Н.И.



Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Средняя общеобразовательная школа №1 города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее ОУ) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Рыбаковой Анны Николаевны (далее - профком);
 - работодатель в лице его представителя – директора Мингалеева Закира Арслановича.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников, а течение 10 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе; взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре, по соглашению сторон).
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - * учет мнения (по согласованию) профкома;
 - * консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - * обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - * участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - * обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития ОУ;
 - * другие формы.
- 1.17. **Коллективный договор определяет перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии**

которых учитывалось мнение профкома (приняты по согласованию):

1. правила внутреннего трудового распорядка;

2. положение об оплате труда работников;

3. соглашение по охране труда;

4. приложение к соглашению по охране труда, включающее:

*** перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;**

*** перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и нормы их выдачи;**

*** перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств, а также нормы и условия бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;**

*** перечень профессий работников МБОУ СОШ №1 г. Бирска, которым полагаются доплаты за работу с вредными условиями труда;**

5. мероприятия по охране труда;

6. положение о премировании и материальной помощи;

7. положение о комиссии по трудовым спорам.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. **(Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году).**

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя а случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- **(простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ОУ на все время простоя, либо в другом учреждении в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином);**

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 81, 83 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОУ.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и

профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном в ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (г.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение работы имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.6.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- * семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является постоянным и основным источником средств к существованию);

- * лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- * работникам, получившим в ОУ трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- * инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- * работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.5. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-

оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям

предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В случае проведения в такие дни педагогических советов, совещаний при директоре, других мероприятий, проводимых по плану учебной работы, учитель должен быть на работе.

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

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. При этом данная категория работников должна быть под роспись ознакомлена со своим правом отказаться от сверхурочной работы; при наличии медицинских противопоказаний, оформленных в соответствии с Федеральными законами РФ, привлечение к сверхурочной работе не допускается. Привлечение к сверхурочной работе работников моложе 18 лет и беременных женщин не допускается.

5.9. 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.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников ОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- * временной нетрудоспособности работника во время отпуска;
- * исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- * в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель должен по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном

ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ не менее 6 дней работникам, работающим у **горячих плит, не менее 3 дней – уборщикам служебных помещений и подсобному рабочему;**
- **работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ не менее 3 календарных дней.**

5.13.2. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы при рождении в семье ребенком длительностью до 1,5 лет, с сохранением заработной платы в случаях:

- членам профкома – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- библиотечному работнику – до 12 календарных дней (согласно положению о библиотеке);
- за донорство – 2 дня;
- за участие в физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях в нерабочее время – до 3 дней;

- за отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ОУ.

5.14. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общими выходными днями является воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников ОУ производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (**приказ № ____ от _____**).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и другие).

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ, в размере 100%, неполученной заработной платы. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.3. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации).

6.5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника или соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

6.6. Работник имеет право:

6.6.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.6.2. В период приостановления работы в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.6.3. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.**
- 7.4. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и доступ к Интернет-ресурсам в образовательных целях.
- 7.5. Организует в ОУ общественное питание в школьной столовой.
- 7.6. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам ОУ по утверждённому с учётом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, денежные средства.
- 8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда работников учреждения 1 раз в 3 года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников 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.
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. 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.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда (далее ОТ).
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по ОТ, уполномоченным (доверенным лицам) по ОТ в проведении контроля за состоянием ОТ в ОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.18. Оборудовать комнату для отдыха.

8.19. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Профком обязуется

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 , подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (по согласованию) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца о введении новой системы оплаты труда, предварительном распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших изменение определенных сторонами условий трудового договора.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ГК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123-ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (ст. 193 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, **надтарифного фонда**, фонда экономии заработной платы, **внебюджетного фонда** и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечении: их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае необходимости.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

11.9. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, сторонами самостоятельно, а также вышестоящим профсоюзным органом и органом по труду.

11.10. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится раз в год в августе.

11.11. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны работодателя - на директора ОУ Мингалеева З.А.
- со стороны профкома – на председателя профкома Рыбакову А.Н.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение об оплате труда.
4. Положение об организации работы по охране труда.
5. Перечень профессий на право получения дополнительного отпуска за вредные условия труда.
6. Перечень профессий и нормы для бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, обуви и других СИЗ.
7. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
9. Перечень профессий работников МБОУ СОШ №1, которым полагаются доплаты за работу с вредными условиями труда.
10. Положение о комиссии по трудовым спорам.
11. Положение о премировании и материальной помощи.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза

_____ Рыбакова А.Н.

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ №1 г.Бирска

_____ Мингалеев З.А.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2014 г.

Соглашение по охране труда

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ СОШ №1 г. Бирска.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ СОШ №1 г. Бирска и профсоюзным комитетом.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Сроки проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №12)	Декабрь 2013г. по январь 2014г.
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Март 2014г.
1.3. Обучение работников безопасным приемам и методам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Март 2014г.
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда: по видам работ, по профессиям МБОУ СОШ №1 г. Бирска; согласование инструкций по ОТ в установленном порядке с профкомом	Май 2015г.

1.5. Разработка и утверждение Программы вводного инструктажа и программы инструктажа на рабочем месте в ОУ	Раз в 5 лет (2018 г.)
1.6. Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости
1.7. Обеспечение ОУ Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере их принятия
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ в ОУ: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работы, для выполнения которых необходим наряд-допуск; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положена выдача моющих и обезвреживающих средств	1 раз в 3 года (январь 2014г.). Список работников, подлежащих медосмотру - ежегодно
1.9. Проведение технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: март и август
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	1 раз в 3 года (февраль 2014г.)
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года согласно Ежегодного графика мероприятий по ОТ
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников ОУ	Март 2014г.
2. Технические мероприятия	
2.1. Совершенствование средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	В течение года регулярно
2.2. Контроль за функционированием приборов и гарнитуры искусственного освещения с целью соблюдения нормативных требований по освещению на рабочих местах, местах массового перехода	В течение года регулярно
2.3. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости

2.4. Модернизация зданий и других сооружений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил: - замена межэтажных дверей	В течение года по мере возможности Январь 2014г.
2.5. Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Раз в год в августе
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии	Ежегодно, согласно графику
3.2. Оборудование комнаты отдыха работников	Ежегодно
3.3. Обеспечение травмоопасных кабинетов аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава РФ	Ежегодно
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения спецодежды)	Ежегодно
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998г. №51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999г. №39	В течение года
4.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	В течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	В течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г. и на основе правил пожарной безопасности	Раз в 5 лет ()
5.2. Обеспечение журналами регистрации по пожарной	Ежегодно

безопасности, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	
5.3. Разработка и обеспечение ОУ инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Постоянно
5.4. Обеспечение ОУ первичными средствами пожаротушения(песок, огнетушители)	Постоянно
5.5. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций (пропитка противопожарным составом крыши)	Постоянно
5.6. Организация обучения работников и обучающихся ОУ мерам обеспечения пожарной безопасности	Постоянно

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюза

_____ Рыбакова А.Н.

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ №1 г.Бирска

_____ Мингалеев З.А.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2014 г.

**Перечень профессий работников МБОУ СОШ №1 г. Бирска,
которым полагаются доплаты за работу
с вредными условиями труда**

Наименование профессии	Количество работников	Размер доплаты
Шеф-повар	1	15%
Повар	2	15%
Подсобный рабочий	1	15%
Уборщик служебных помещений	3	15%

Основание - Постановление Правительства РФ №870 от 20.11.2008,
Письмо Минобразования РФ и Профсоюза работников народного
образования и науки РФ от 16.01.2001.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза

_____ Рыбакова А.Н.

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ №1 г.Бирска

_____ Мингалеев З.А.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2014 г.

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Наименование профессии	Количество работников	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Шеф-повар	1	6
Повар	2	6
Подсобный рабочий	1	3
Уборщик служебных помещений	3	3

Основание - Постановление Правительства РФ №870 от 20.11.2008,
Письмо Минобразования РФ и Профсоюза работников народного
образования и науки РФ от 16.01.2001.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза

_____ Рыбакова А.Н.

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ №1 г.Бирска

_____ Мингалеев З.А.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2014 г.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты и нормы их выдачи**

№ п/п	Профессия	Наименование СИЗ	Норма выдачи
1	Сторож (при занятии на наружных работах)	костюм из смешанных тканей	1 на год
		плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		полушубок	дежурный
		валенки или сапоги кожаные утеплённые	1 пара на 3 года
2	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный	1 на год
		рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		сапоги резиновые	1 пара на 3 года
		перчатки резиновые	2 пары
		перчатки диэлектрические галоши диэлектрические	дежурные дежурные
3.	Повар	костюм хлопчатобумажный	1
		фартук х/б	1
		колпак х/б	1
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: при ремонте канализационной	костюм хлопчатобумажный	1
		сапоги резиновые	1 пара
		костюм брезентовый	1
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар

	сети при наружных работах зимой дополнительно	респиратор	до износа
		куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		валенки или сапоги кожаные утеплённые	1 пара на 3 года
		перчатки диэлектрические галоши диэлектрические	дежурные дежурные
5.	Библиотекарь	халат хлопчатобумажный	1 на 3 года
6.	Подсобный рабочий	фартук клеенчатый с нагрудником сапоги резиновые перчатки резиновые	1 1 пара 3 пары
7.	Дворник	сапоги резиновые	1 пара
		костюм хлопчатобумажный	1
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		фартук прорезиненный	до износа
		куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		валенки или сапоги кожаные утеплённые	1 пара на 3 года
		очки защитные	до износа

Основание - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 3290н, Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 №65, Приказ Минздрава России от 01.20.2008 №541н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза

_____ Рыбакова А.Н.

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ №1 г.Бирска

_____ Мингалеев З.А.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2014 г.

**Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное
получение смывающих и обезвреживающих средств, а также
нормы и условия бесплатной выдачи работникам смывающих и
обезвреживающих средств**

№	Профессия или работа	Количество работников	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Виды работ и производственных факторов	Норма выдачи
1	Шеф-повар	1	Мыло твердое/жидкое с дозатором	работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г/ 250 мл в месяц
2	Повар	2	Твердое мыло/жидкое с дозатором	работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г/ 250 мл в месяц
3	Подсобный рабочий	1	Твердое мыло/жидкое с дозатором	работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г/ 250 мл в месяц
4	Дворник	1	Твердое мыло/жидкое с дозатором	работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 250 мл в месяц
5	Уборщик производственных помещений	3	Твердое мыло/жидкое с дозатором защитный крем гидрофильного действия восстанавливающий крем для рук	работы, связанные с загрязнением при работе с органическими растворителями при работе с красками, лаком	200г/ 250 мл в месяц 100 мл 100 мл
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1	Мыло твердое/жидкое с дозатором То же	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: - с органическими растворителями - при работе с красками, лаком	200г/ 250мл в месяц 300г/ 500 мл в месяц

Основание - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н (Приложение №1)