

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. Мужиново Клетнянского муниципального района Брянской области 2024-2025 гг.

**От работодателя:**

Директор МБОУ СОШ с. Мужиново  
\_\_\_\_\_ /Н.А. Асоскова/

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации \_\_\_\_\_ /И.В.  
Борисенко/

Коллективный договор подписан «\_05\_» марта 2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации  
Клетнянского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- I.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа с. Мужиново Клетнянского района.
- I.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.
- I.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (профкома);
  - работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ с. Мужиново Асосковой Надежды Алексеевны.
- I.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем
- I.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- I.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- I.7. Администрация школы и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.
- I.8. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.
- I.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ с. Мужиново.
- I.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации образовательного учреждения, коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации, ликвидации.
- I.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- I.12. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- I.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.
- I.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- I.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, 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 режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагога 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 директором школы с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить 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 в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.
- Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку з/п устанавливается с их письменного согласия
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющих ее помимо основной работы в том же учреждении, а также пед. работникам других образовательных учреждений является местом основной работы, обеспечены 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 для выполнения другим учителям.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Уменьшение или увеличение 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 в случаях:  
уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;  
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 том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);  
простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);  
восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;  
возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий Т.Д. допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов по учебному плану, (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий ТД работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее за 2 месяца (ст. 74, 162 ТКФ). При этом работнику обеспечивается гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.12. Работодатель обязан при заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.15. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

### **III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

3. Работодатель обязуется:

III.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 привлечь 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.

III.2. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, по их просьбе время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

III.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

III.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном школьном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты;
- имеющие трудовой стаж менее одного года;
- имеющие на иждивении детей – студентов.

III.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем.

III.6. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

III.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III.8. 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.

III.9. Работникам, высвобождаемым 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 учреждений.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- IV.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников
- IV.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 (для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю)
- IV.3. Продолжительность педагогической работы в образовательном учреждении составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)
- IV.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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- IV.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.
- Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день для методической работы и повышения квалификации.
- IV.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.), вправе использовать по своему усмотрению.
- IV.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и нерабочий, праздничный 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.
- IV.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 работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- IV.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника из дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- IV.10. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников учреждения. В этот период 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.

IV.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

IV.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в образовательном учреждении, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

IV.13. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

IV.14. 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 начале 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.

IV.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

IV.16. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье.

IV.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Дежурство педагогических работников по общеобразовательному учреждению должно начинаться не ранее, чем 20 минут до начала занятий и заканчиваться не более 20 минут после их окончания.

IV.18. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы у непедагогического персонала сокращается на один час.



IV.19. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

IV.20. Стороны пришли к соглашению, что работник образовательного учреждения имеет право на основании письменного заявления на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней в году;

В других случаях, предусмотренных данным коллективным договором:

педагогическим работникам, имеющим стаж работы 10 и более лет – 1 год;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

для проводов детей в армию – 3 дня;

для празднования юбилея, дня рождения – 2 дня;

для ликвидации аварии в доме – 2 дня

лицам, проработавшим в данном учреждении без больничных листов в течение 3 лет.

IV.21. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ)

IV.22. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

донорам – 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст.186 ТК РФ)

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ)

беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

IV.23. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

## V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно – гигиенических условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

V.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

провести обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки.

производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным Законом от 24.07.98 № 125.

на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ)

обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ТК РФ;

обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей<sup>4</sup>

совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда;

обеспечить права работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства РФ по охране труда и заключение этих прав в трудовых договорах;

создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации;

проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет средств образовательного учреждения;

разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ);

создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома

- V.2. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с профкомом.
- V.3. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения; проводить работу по оздоровлению детей.

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Обязательства Работодателя:

- VI.1. Условия оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий, вознаграждений, компенсаций, предусматривается в положении по оплате труда, утвержденном работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- VI.2. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.
- VI.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.
- VI.4. Оплата труда в образовательных организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
- VI.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.
- VI.6. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст.4 ТК РФ).
- VI.7. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профсоюзным комитетом.
- VI.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.  
Премирование осуществляется в соответствии с Положением и учетом мнения профсоюзного комитета.
- VI.9. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) с учетом мнения профсоюзного комитета.
- VI.10. Производить доплату не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).
- VI.11. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств бюджета и внебюджетных средств).

- VI.12. Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, устанавливаемом постановлением Правительства Брянской области и органами местного самоуправления.
- VI.13. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.
- VI.14. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных работник образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.
- VI.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- VI.16. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).
- VI.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/3 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.
- VI.18. 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.
- VI.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.
- VI.20. Производить доплату председателю профкома из фонда доплат 10% ежемесячно

**Обязанности профсоюзного комитета:**

участвовать в проведении аттестации педагогических;

осуществлять контроль за правильным проведением тарификации работников, за своевременной выплатой заработной платы;

принимать меры по всем фактам нарушения порядка, системы оплаты труда;

принимать участие в разработке Положений по премированию работающих, по распределению фонда доплат и надбавок;

осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работниками режима рабочего времени;

давать разрешение на привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни только в исключительных случаях, связанных с производственной необходимостью и предварительным изданием приказа;

постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образовательного учреждения и на его основе вносить предложения в органы

государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;

защищать права и интересы работников образовательного учреждения в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;

принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случаях задержки выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Администрация совместно с профсоюзным комитетом обязуется:

- VII.1. Ежегодно по состоянию на 1 января проводить анализ жилищно-бытовых условий работающих в образовательном учреждении;
- VII.2. Добиваться выделения квартир для работников образовательного учреждения;
- VII.3. Контролировать постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в администрации района;
- VII.4. Оказывать практическую помощь работникам в получении субсидии на строительство и приобретение жилья;
- VII.5. Добиваться выделения нуждающимся участков для коллективного садоводства и огородничества
- VII.6. Добиваться выделения долгосрочных льготных ссуд работникам по их заявке для индивидуального строительства жилья и садовых домиков.

## **VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Администрация обязуется:

- VIII.1. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- VIII.2. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, представленные Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- VIII.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- VIII.4. Устанавливать председателю профсоюзной организации доплату в размере 10 процентов от базового оклада из стимулирующего фонда оплаты труда.
- VIII.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов работников, являющихся

членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработанной платы.

VIII.6. Предоставлять уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета один раз в месяц свободный день с сохранением заработной платы для организации работы по охране труда. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

VIII.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст.81 руководителей (их заместителей и членов профкома) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 375 ТК РФ)

VIII.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, п.2 , подпункту «б» п.3 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа или с предварительного согласия профкома.

VIII.9. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности образовательного учреждения.

VIII.10. 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

VIII.11. Согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования в обязательном порядке подлежат:

- режим работы всех категорий работников;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- все виды морального и материального вознаграждения;
- графики отпусков;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающие социально – экономические интересы работников;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- инструкции по охране труда.

VIII.12. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

Обязательства профкома:

В соответствии с федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профком осуществляет контроль:

VIII.13. За соблюдением администрацией законодательства о труде и правил по охране труда, контролирует жилищно-бытовое обслуживание работников;

- VIII.14. За ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты, правилами внутреннего распорядка, установленными льготами;
- VIII.15. Обеспечивает членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное образовательное учреждение, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств и др. вопросах.
- VIII.16. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, внебюджетного фонда и иных фондов образовательного учреждения.
- VIII.17. 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.
- VIII.18. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- VIII.19. Направлять учредителю (собственнику) школьного образовательного учреждения заявление о нарушении руководителем данного учреждения, его заместителем 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).
- VIII.20. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- VIII.21. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- VIII.22. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Клетнянской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ по летнему оздоровлению детей работников образовательного учреждения и обеспечению работников новогодними подарками.
- VIII.23. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- VIII.24. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- VIII.25. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- VIII.26. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- VIII.27. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- VIII.28. 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.
- VIII.29. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого заболевания, для проведения операций работнику.
- VIII.30. Осуществлять культурно массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.
- VIII.31. Профком обеспечивает стабильность работы коллектива на срок действия договора при выполнении администрацией всех его положений.
- VIII.32. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- IX.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- IX.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
- IX.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих.
- IX.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.
- IX.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

- IX.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.



СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ с. Мужиново  _____ И.В. Борисенко Протокол №__1__ от 30.08.2014 г.	Директор МБОУ СОШ с. Мужиново  _____ Н.А. Асокова приказ №88/1 от 30 августа 2014 года

### **СОГЛАШЕНИЕ по охране труда**

Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашении по охране труда с учетом предложений Гострудинспекции и других федеральных органов надзора, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях, и иных уполномоченных работниками представительных органов на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по результатам экспертизы технического состояния производственного оборудования, а также с учетом работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем или уполномоченным им лицом (либо со дня установленного соглашением). Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным Комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для ЭТОГО имеющуюся информацию.

#### **ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

##### 1. Организационные мероприятия

Специальная оценка условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. №426 «О порядке проведения специальной оценки условий труда» (утв. ФЗ от 28.12.2013г.)

Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 14.03.1997 года № 28 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях».

Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации».

Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».

Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.. проведение выставок по охране труда

Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.

Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

Обеспечение структурных подразделений учреждений Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности

Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:

- работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;
- работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;
- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда
- работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства

Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью)

Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

Введение в штаты средних образовательных учреждений специалистов по охране труда, а в вузах служб охраны труда.

## 2. Технические мероприятия

Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования.

Установка систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами в структурных подразделениях повышенной опасности.

Совершенствование технологических процессов с целью устранения или снижения содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, уровней механических колебаний (шума, вибрации, ультразвука и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах.

Установка приборов контроля за состоянием условий труда, в том числе автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений.

Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве

Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях.

Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей), естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории

Перепланировка размещения производственного оборудования с целью обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

Модернизация подъемно-транспортного оборудования и механизация работ при складировании и транспортировке сырья, готовой продукции и отходов производства с целью выполнения нормативных требований по ограничению тяжести труда.

Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источников опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

Реконструкция и модернизация зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил

Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятий (цехов), строительной площадки для обеспечения безопасности работников

Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

### 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.1996 №90).

Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных правовых актов.

Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.

Оборудования санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России.

Перемещение работников, выработавших предельный стаж работы по профессии, на другие рабочие места в соответствии с перечнем производств и профессий, представляющих опасность возникновения профессиональных заболеваний, составленным на основе данных по профессиональным заболеваниям работников организаций.

Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.).

Перемещение работниц, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на другие рабочие места в соответствии с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162) и нормами предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6.02.1993 № 105).

#### 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 года № 51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 года № 39. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.).

Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые).

Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы, пневмошлемы, пневмомаски).

Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, противощумные шлемы, наушники и т.д.).

Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы, подшлемники и др.).

Обеспечение защиты от падения с высоты (предохранительные пояса, тросы, ручные захваты, наколенники, наплечники, налокотники и др.)

#### 5. Мероприятия по пожарной безопасности

Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе Правил пожарной безопасности.

Общеобъектная инструкция - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения.

Инструкция для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ, например, сварочных.

Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

Разработать и обеспечить учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.

Установление пожарных шкафов и комплектование их средствами пожаротушения.

Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, совок (лопата), огнетушители, кошма и др.).

Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ с. Мужиново	Директор МБОУ СОШ с. Мужиново
_____ И.В. Борисенко	_____ Н.А. Асоскова
Протокол №__1__ от 30.08.2014 г.	приказ №88/1 от 30 августа 2014 года

П Л А Н

## МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Мероприятия по охране труда	Сроки выполнения	Источники финансирования	Ответственные за выполнение
<b>I. Организационные мероприятия</b>				
1.1	Специальная оценка условий труда	17-30 августа	фонд доплат	Комиссия по аттестации рабочих мест
1.2.	Обучение и проверка знаний по охране труда учителей, технический и обслуживающий персонал	2 раза в год	фонд доплат	Директор школы завхоз
1.3	Организация уголка по охране труда	до 1 октября	фонд доплат	Учитель ОБЖ
1.4	Приобретение наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры	в течение года	из учебных целей	Директор школы
1.5	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда.	до 1 октября		Директор, зам по УВР, председатель профкома.
1.6	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа для учителей и технического персонала.	до 1 октября	фонд доплат	Директор, УВР, председатель профкома.
1.7	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа и на рабочем месте.	до 1 октября		Директор школы
1.8 .	Проведение общего технического осмотра здания других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год (весной и осенью)	фонд доплат	Комиссия по охране труда
1.9.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организации			Директор школы
1.10.	Организация и проведение административно - общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию, с профсоюзом	В течение года	фонд доплат	Уполномоченный по охране труда
1.11.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников общеобразовательного учреждения	2 раза в год		Директор школы
<b>II. Технические мероприятия</b>				
2.1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	В течение года	фонд доплат	Директор школы
2.2	Перепланировка размещения производственного оборудования с целью обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.	В течение года	фонд доплат	Директор школы
2.3	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.		Управление образования	Управление образования
<b>III. Лечебно - профилактические и санитарно – бытовые мероприятия</b>				

3.1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров	1 раз в год	Управление образования	Директор школы
3.2	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи.	В течение года	Фонд доплат	Директор школы
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты:</b>				
4.1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	1 раз в год	фонд доплат	Директор школы '
4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Фонд доплат	Директор школы
4.3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.	В течение года	Фонд доплат	Директор школы
<b>V. Мероприятия по пожарной безопасности</b>				
5.1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности	До 1 октября	Фонд доплат	Директор, зам. по УВР, председатель профкома
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	До 15 сентября	Фонд доплат	Ответственный за пожарную безопасность
5.3.	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	До 15 сентября	Фонд доплат	Ответственный за пожарную безопасность
5.4.	Организация обучения работников и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности.	1 раз в полугодие	Фонд доплат	Директор школы
5.5.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Ежемесячно	Фонд доплат	Ответственный за пожарную безопасность
5.6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	В течение года	Фонд доплат	Директор школы

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ с. Мужиново _____ И.В. Борисенко Протокол №__1__ от 30.08.2014 г.	Директор МБОУ СОШ с. Мужиново _____ Н.А. Асоскова приказ №88/1 от 30 августа 2014 года

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, моющими и обезвреживающими средствами.**

№ п/п	Должность	СИЗ	Смывающие и обезвреживающие средства
1.	Завхоз		Туалетное мыло
2.	Уборщица	Халат-1шт., перчатки с полимерным покрытием - 6 пар, сапоги резиновые-1пара, перчатки резиновые-2 пары.	Туалетное мыло
3.	Уборщица	Халат-1шт., перчатки с полимерным покрытием-6 пар, сапоги резиновые-1пара, перчатки резиновые-2 пары.	Туалетное мыло
4.	Уборщица	Халат-1шт., перчатки с полимерным покрытием-6 пар, сапоги резиновые-1пара, перчатки резиновые-2 пары.	Туалетное мыло
5.	Повар		Туалетное мыло
6.	Кухонный рабочий		Туалетное мыло
7.	Учитель технологии		Туалетное мыло
8.	Учитель химии		Туалетное мыло

Директор школы Н.А. Асоскова

**СПИСОК  
ЧЛЕНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ МБОУ СОШ С. МУЖИНОВО**

1. Асоскова Н.А.
2. Асосков К.Е.
3. Асоскова М.А.
4. Асоскова Н.Н.
5. Борисенко И.В.
6. Борисенко С.Н.
7. Галаганова Е.С.
8. Емельяненко В.А.
9. Жолнерович Г.Л.
10. Королева Н.Н.
11. Малахова Г.М.
12. Никищенкова Л.П.
13. Никольская В.А.
14. Орлова Н.П.
15. Толстенкова Н.В.
16. Крупенин А.В.
17. Антонов П.А.

Председатель ПК ППО \_\_\_\_\_ И.В. Борисенко