



Представитель работодателя:
 Директор МБОУ Владимирская сош
 Сахаровская
 _____ 2018г.

Представитель работников
 МБОУ Владимирская сош
 Мисюра А.А. Мисюра
 «20» апреля 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
 УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКАЯ СРЕДНЯЯ
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
 НА 2018 – 2021 ГОДА**

Согласовано:

Юрист муниципального казенного учреждения «Администрация муниципального образования
 «Заларинский район»
 Ракова Е.С. Ракова

Консультант по охране труда отдела экономического анализа и прогнозирования
 муниципального казенного учреждения «Администрация муниципального образования
 «Заларинский район»
 Земляничкин С.Ф. Земляничкин

Главный специалист отдела экономического анализа и прогнозирования муниципального
 казенного учреждения «Администрация муниципального образования «Заларинский район»
 Галинтус М.Н. Галинтус

Зарегистрирован № 19 от 10 мая 2018 г.

В данном коллективном договоре определены основные положения, регулирующие социально-трудовые отношения в учреждении между работниками, работодателем, их представителями.

1. Общие положения
2. Регулирование трудовых отношений
3. Рабочее время и время отдыха
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников
5. Оплата труда
6. Развитие персонала
7. Улучшение условий и охраны труда работников
8. Социальные льготы и гарантии
9. Разрешение трудовых споров
10. Гарантии деятельности представителей работников
11. Контроль за выполнением коллективного договора
12. Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Владимирская средняя общеобразовательная школа и устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя в лице их представителей по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 30.06.2006г. № 90-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях", Уставом МБОУ Владимирская сош

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения, в лице представителя работников Мисюра Анастасии Амерхановны, и директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Владимирская средняя общеобразовательная школа Сахаровская Лариса Александровна, именуемого далее «Работодатель», который представляет интересы образовательного учреждения.

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителями учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, вступает в силу с момента подписания и действует по 31.12.2021г.

1.10. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Владимирская средняя общеобразовательная школа.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений.

2.1. При поступлении на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме. Прием на работу осуществляется на основании письменного заявления поступающего на работу и оформляется приказом директора МБОУ Владимирская сош. Заключение трудового договора регулируется статьями 56-84 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ с работником Учреждения может быть заключен срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время исполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- с лицами избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.2. Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются статьей 77 Трудового кодекса РФ:

2.2.1. соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.2.2. истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.2.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.2.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации):

- статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации:

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

- статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

- ликвидации организации;

- сокращения численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) принятия необоснованного решения руководителем организации, его

заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

з) однократного грубого нарушения руководителем учреждения своих трудовых обязанностей;

и) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

- перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Учет рабочего времени ведется на основании табеля учёта рабочего времени, ежемесячно, утверждаемого директором МБОУ.

3.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Регулирование рабочего времени предусмотрено в статьях 91-105 Трудового кодекса РФ, времени отдыха в статьях 106-128 Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовой распорядок устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка содержат порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон. Правила оформляются приложением (Приложение № 1) к коллективному договору (ст.ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ).

3.4. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего времени работников МБОУ Владимирская сош составляет не более 40 часов в неделю; для педагогических работников и женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В соответствии со статьей 100 ТК РФ продолжительность рабочей недели - шестидневная с одним выходным днем (воскресенье);

3.6. В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Рабочий день работников непосредственно перед наступлением праздничного дня сокращается на один час.

3.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.7.1. для младшего технического персонала не может быть менее 28 календарных дней:

- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

3.7.2. Для педагогов Учреждения устанавливается: основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

3.7.3. Для вспомогательного персонала: основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

3.7.4. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1, 2, 3 групп устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

3.7.5. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.7.6. В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.7.7. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется следующей категории работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.8. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется

по соглашению сторон, если это не препятствует организации воспитательно-образовательного процесса. В обязательном порядке указанный отпуск предоставляется следующей категории работников:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.9. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются: работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в удобное для него время. Также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.

4.1. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (часть 3 статьи 81 ТК РФ) в виде письменного уведомления либо письменное уведомление об отсутствии работы (вакантной должности). При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников:

4.2.1. В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеет следующая категория работников:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

4.2.2. Не допускается расторжение трудового договора (статья 261 ТК РФ) со следующей категорией работников (за исключением случаев ликвидации Учреждения):

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

4.2.3. В соответствии со статьей 178 ТК РФ увольняемому работнику в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения выплачивается

выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- призывом работника на военную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3. На основании статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 (два месяца), с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник обязан предоставить директору МБОУ больничный лист, подтверждающий временную нетрудоспособность работника по причине того или иного заболевания с указанием периода болезни и даты выхода работника на работу (статья 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Оплата труда.

5.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

5.2. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. О составных частях заработной платы работник извещается в письменной форме в форме расчетного листка.

5.5. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца (выплата аванса производится 25 числа ежемесячно, выплата заработной платы производится 10 числа ежемесячно).

5.6. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.6.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.6.2. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации) или пунктами 1,2 или 4 части 1 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.3. Решение об удержании из заработной платы работника работодатель должен принять не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.6.4. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.6.5. В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, по исполнительным документам, выданным в соответствии с решением суда, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

5.7. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.7.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.7.2. В учреждении действует новая система оплаты труда, отличная от единой тарифной сетки, на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Владимирская средняя общеобразовательная школа муниципального образования «Заларинский район», утвержденного приказом директора учреждения № 17 от 29 марта 2016 года в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Заларинский район», отличной от единой тарифной сетки, утвержденного решением районной Думы МО «Заларинский район» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным группам работников,

установленные в размерах не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных Положением об оплате труда, отличной от единой тарифной сетки;

- минимальные размеры окладов (ставок) работников, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований и профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполненной работы;

- должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от единой тарифной сетки;

- выплаты компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера.

5.9. Заработная плата работников МБОУ Владимирская сош утверждается в штатном расписании директором Учреждения.

5.9.1. Заработная плата работников включает в себя:

- должностной оклад;

- процентную надбавку за стаж и квалификацию;

- районный коэффициент в размере 30% за работу в особых климатических условиях;

- районная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области в размере 30%;

- педагогическим работникам 25% за работу в сельской местности.

5.9.2. Выплата премии осуществляется при наличии бюджетного финансирования с бюджета Иркутской области на основании приказа директора Учреждения «О распределении средств фонда стимулирующих выплат работникам».

5.9.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере. За работу в ночное время суток производится доплата в размере 35%.

Допускается только с письменного согласия работника.

Раздел 6. Развитие персонала.

6.1. В соответствии со статьей 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В соответствии со статьей 196 ТК РФ формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Предоставление гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением. Гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением, установлены статьями 173-177, 197 Трудового кодекса РФ.

6.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

6.2.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим работу с учебой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

6.2.3. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.2.4. Работникам на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.2.5. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.2.6. При поступлении работника самостоятельно или направленным работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

6.2.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем работникам в следующих случаях:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- для прохождения промежуточной аттестации, работникам совмещающим учебу с работой – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

6.2.8. Также один раз в учебном году работодатель оплачивает работникам обучающимся по заочной форме обучения проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

6.2.9. Работникам, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.2.10. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

6.2.11. В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

6.2.12. К дополнительным отпускам, предоставляемым работникам в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

6.2.13. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников.

Правовой основой регулирования вопросов улучшения условий и охраны труда является Трудовой кодекс Российской Федерации.

7.1. Обязанности работодателя (ст.212 ТК РФ):

- выделение денежных средств на мероприятия по охране труда (статья 226 ТК РФ);
- осуществление комплекса мероприятий по охране труда, направленных на безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение производственных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);
- проведение комплекса мер по идентификации отрицательного влияния факторов трудового процесса на здоровье работников(СОУТ - специальной оценки по условиям труда ,№426 –ФЗ от 28 декабря 2013 года);
- организация и проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный и периодический медицинский осмотр;
- установление единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей;
- введение обязательного, за счет средств Учреждения, медицинского страхования работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение условий и охраны труда женщин и молодежи;

- организация контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- рассмотрение на совместных заседаниях с уполномоченными трудового коллектива, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №2), состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- создание комитета (комиссии) по охране труда;

- другие обязательства по улучшению условий и охраны труда.

7.2.В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности работодателя по улучшению условий охраны труда:

- осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса РФ);

- целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок по охране труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

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

- проводить за счет средств работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры работников с сохранением средней заработной платы (статья 213 ТК РФ);

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

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (статья 212 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;

- составить список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (их периодичность прохождения) (Приложение № 3);

- утвердить перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год (Приложение № 4).

7.3. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии.

Организация отдыха и оздоровление работников и их детей осуществляется путем предоставления путевок в санатории, а также в лагеря оздоровления и отдыха детей.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров закреплено в статьях 381-397 Трудового Кодекса РФ, рассмотрение коллективных трудовых споров - в статьях 398-418 Трудового кодекса РФ.

9.2. В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам образуется в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

9.2.1. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников. Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

9.2.2. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

9.2.3. В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса Российской Федерации работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

9.2.4. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь с письменного заявления работника о рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

9.2.5. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

9.2.6. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

9.2.7. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

9.2.8. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

9.2.9. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае, если спор не рассмотрен комиссией в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Раздел 10. Гарантии деятельности представителей работников.

10.1. Гарантии деятельности выборного профсоюзного органа работников предусмотрены в ст. 370-377 Трудового кодекса РФ. Гарантии для представителей работников, избранных на общем собрании, участвующих в коллективных переговорах предусмотрены ст. 39 Трудового кодекса РФ.

10.2. При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя, последний обязан в письменной форме уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации.

10.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации для получения письменного мотивированного мнения профсоюзного органа.

10.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

10.4.1. В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

10.4.2. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

10.4.3. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

10.5. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.6. В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского профессионального союза.

10.6.1. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

10.6.2. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора предусмотрено в ст.51 Трудового кодекса РФ.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении соответствующего контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. В соответствии со статьями 54 и 55 Трудового кодекса РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. В соответствии со ст. 49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективный договор. Изменения или дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон.

12.2. Стороны обязаны довести текст коллективного договора до всех работников.

Приложения :

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).
2. Приложение № 2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
3. Приложение № 3. Список работников на периодический обязательный медицинский осмотр.
4. Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатная спецодежда, средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений образования.

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Владимирская сош
 _____ Л.А.Сахаровская
 «__» _____ 20__ года

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда МБОУ
 Владимирская сош на 2018 - 2021 учебный год**

Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Затраты , Руб.	Ответственные исполнители
1.Организационные мероприятия.			
1.Обеспечение наличия специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ	Сентябрь 2018 г		
2.Создание и оборудование Уголка по охране труда.	Октябрь 2018 г	550 руб.	Специалист по охране труда
3. Пересмотр инструкций по охране труда и техники безопасности	Сентябрь 2018 г	200 руб.	Директор
4. Оснащение наглядными пособиями по охране и безопасности труда.	2018 -2021гг	900 руб.	Специалист по охране труда
2. Технические мероприятия.			
1.Ремонт производственных помещений	Август 2018 г.	7500 руб.	Завхоз
2.Благоустройство территории и ремонт фасада здания	Апрель – май 2018 -2021гг	1500 руб.	Завхоз Зам. директора по ВВР
3.Приобретение посуды в школьную столовую	Май 2018г	2600 руб.	Завхоз
3.Организация обучения по охране труда.			
1.Обеспечение обучения, инструктажа и проверки	2018-2021г г	600 руб	Специалист по охране труда

знаний требований безопасности труда работников школы.			
2.Приобретение нормативной документации, специальной литературы	2018-2021г г	900 руб	Директор
3.Проведение месячников, дней «Охраны труда»	2018-2021г г	1000 руб.	Комиссия по охране труда
4.Участие в районном конкурсе по охране труда	Сроки дополнительно	1500 руб	Специалист по охране труда
4. Охрана труда женщин.			
1.Создание зоны отдыха	Январь 2018 г		Специалист по охране труда
2.Проведение мероприятий по чествованию женщин	2018-2021г г	3000 руб	Администрация
3.Повышение комфортности труда занятых женщин (озеленение, гигиена помещений, температурный режим, динамические перемены, музыкальные паузы)	2018-2021г г		Администрация
5. Лечебно – профилактические и реабилитационные мероприятия.			
1.Проведение обязательных периодических медосмотров.	Июнь 2018-2021г г	По предъявлению квитанций	Специалист по охране труда
2.Приобретение медицинских аптечек и их доукомплектование	Сентябрь 2018-2021г г	3300 руб.	Зав.кабинетами
3.Приобретение санаторно – курортных путевок	2018-2021г г	По мере поступления заявлений	администрация
4.Организация вакцинации и санитарно – гигиенических мероприятий	2018-2021г г		ОГБУЗ Заларинская РБ

6.Обеспечение средствами индивидуальной защиты.			
Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	Сентябрь 2019 г.	3000 руб	Директор
ИТОГО		26550 руб.	

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Владимирская сош
 _____ Л.А.Сахаровская
 «__» _____ 20__ года

**Список работников МБОУ Владимирская сош,
 проходящих периодические обязательные медицинские осмотры .**

Должность	Коды врачей	Сколько раз в год
Директор, заместители директора	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
завхоз	019,102.043,012,138,005, 071	1
педагоги	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
сторож, кочегар	019,102.043,012,138,005, 071	1
повар	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
бухгалтер	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
библиотекарь	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
старший вожатый	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
лаборант	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
уборщик помещений	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
гардеробщик	019,102.043,012,138,005, 071,103	1
подсобный рабочий	019,102.043,012,138,005, 071,103	1

Приложение № 4
 Утверждено
 Приказ № 45 от 2017 года
 Директор школы _____
 Л.А.Сахаровская

**Перечень профессий и должностей работников МБОУ Владимирская сош,
 которым выдаётся бесплатная спецодежда, средства индивидуальной
 защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений
 образования.**

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

1. НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ Владимирская средняя общеобразовательная школа»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Лаборант	При занятии в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятии в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
4.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1

6.	Подсобный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара
7.	Уборщик производственных служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
8.	Кочегар	Рукавицы комбинированные	6 пар
		Очки защитные	До износа

2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом;	200 мл
		При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	100 мл

3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Повар	1
2.	Подсобный рабочий	1
3.	Кочегар	3
4.	Уборщик служебных помещений	3
5.	Лаборант	2