

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА ИРКУТСКА
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 77
664058 г. Иркутск, ул. Мамина-Сибиряка, 35

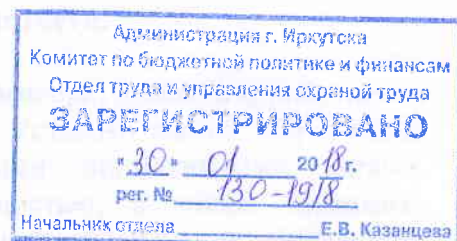
Срок действия: с 03.02.2018 года по 03.02.2021 года.

Утвержден на общем собрании работников
Протокол от 26.01.2018 г. № 17.

От работодателя: Рябоволова Татьяна Геннадьевна –
директор МБОУ г. Иркутска СОШ № 77, тел.(3952) 36-21-36
От работников: Данчинова Майя Юрьевна – председатель
первичной профсоюзной организации – учитель
иностранного языка, тел. (3952) 36-21-36.

Численность работников – **106** чел.

Численность членов профсоюза – **26** чел.



Иркутск, 2018 год

Общие положения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора МБОУ г. Иркутска СОШ № 77 Рябоволовой Татьяны Геннадьевны (далее – работодатель)

работники МБОУ г. Иркутска СОШ № 77 в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Данчиновой Майи Юрьевны (далее – профком).

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а так же дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет, ст. 43. ч.1 ТК РФ. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профкома.

2.Трудовой договор и гарантия занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогических работников.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2. ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 25 лет, необходимого для назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, проработавшие в школе свыше 10 лет.

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- увольнения одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другого лица, воспитывающего данного ребенка без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

2.7. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

2.8. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух часов), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы (более двух часов) между занятиями при составлении расписания допускать только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для работников, имеющих объем учебной нагрузки не более 23 часов в неделю, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.2. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, а также на новый учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества классов (классов комплектов).

3.3. В соответствии со ст. 113 ТК не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников учреждения допускать привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях (при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся) привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.4. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производить с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать по согласованию с профкомом, и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.7. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

3.8. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

3.9. Предоставлять работникам ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим 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,

3.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 5 календарных дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с проводами детей на военную службу - до 3 календарных дней.

4. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 30 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 15 число следующего месяца.

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Оплату отпуска, в том числе учебного, производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. Оплата труда работников школы включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия установления которых определяются локальным нормативным актом.

4.5. Применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.6. За время работы в период каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

4.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.9. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.10. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.11. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, относится к компенсационным выплатам. Статья 147 ТК РФ, пункт 4.4. Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и образовательных учреждений г. Иркутска, утвержденного постановлением администрации города Иркутска от 29.12.2010 г. № 031-06-3267/10.

4.12. Устанавливать повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников) со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.13. Устанавливать выплаты стимулирующего характера (постоянные, единовременные) работникам учреждения в соответствии с Положением о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы № 77.

4.14. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту устанавливать в соответствии с постановлением администрации г. Иркутска от 09.06.2011 № 031-06-1050/11 «Об

установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Иркутска».

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. Улучшение условий охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.2. Обеспечивать своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

5.4. Обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 2).

5.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.7. Обеспечить работников за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 3, Приложение № 4).

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

5.10. Проводить для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.11. Ежегодно проводить все запланированные работы по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

5.12. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.13. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на собрании работников учреждения вопросы состояния условий труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

5.14. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

5.15. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

6. Социальные льготы и гарантии.

Работодатель обязуется:

С учетом мнения профкома применять меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

Работодатель и профком обязуются:

6.1. Оказывать содействие в организации летнего оздоровления работников в санаторно-курортных и иных учреждениях.

6.2. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

7.1. Признает профсоюзный комитет как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

7.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

7.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

7.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать с принятых мер указанным органам и уполномоченным лицам.

7.5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками;

- оргтехнику и средства связи.

7.6. Обеспечивать по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников (п. 2 части первой ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.8. С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации школы в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.9. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителя профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников - членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы школы; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии учреждения.

8.5. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации учреждения о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

8.6. Контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений.

8.7. Силами уполномоченного по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением

здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.8. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении.

8.9. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8.10. Обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников учреждения по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда.

9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

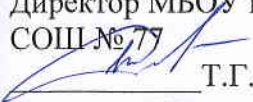
Работодатель обязуется:

9.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор МБОУ г. Иркутска

СОШ № 77

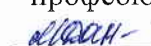
 Т.Г. Рябоволова



20 ____ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 М. Ю. Данчинова

« ____ » ____ 20 ____ г.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

«УТВЕРЖДАЮ»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ г. Иркутска СОШ № 77



М.Ю. Данчинова

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ г. Иркутска СОШ № 77



Т.Г. Рябоволова



Перечень работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
продолжительностью 3 календарных дня

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Заместители директора по учебно воспитательной работе
4. Заместитель директора по воспитательной работе.
5. Заместитель директора по административно хозяйственной работе.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

«УТВЕРЖДАЮ»:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ г. Иркутска СОШ № 77
М.Ю. Данчинова

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ г. Иркутска
СОШ № 77
Т.Г. Рябоволова



Соглашение по охране труда на 2018-2021 годы

№ п.п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда	рабочее место	60 000 руб.	май 2018 г.	Заместитель директора по АХР
1.2.	Обучение работников навыкам оказания первой медицинской помощи	10 человек	5000 руб.	по мере приёма на работу новых сотрудников	Заместитель директора по АХР
1.3.	Оформление уголка по охране труда	1 шт.	3000 руб.	сентябрь 2019 г.	Заместитель директора по АХР
1.4.	Разработка инструкций по охране труда	106 шт.	0 руб.	ежегодно, по мере необходимости	Заместитель директора по АХР
1.5.	Приобретение журнала для регистрации инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, техники безопасности	3 шт.	1500 руб.	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
1.6.	Проведение специального обучения руководителей, членов комиссии по охране труда	6 чел.	15 000 руб.	ежегодно, один раз в год	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
1	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	3 шт.	0 руб.	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР

2. Технические мероприятия					
2.1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	контракт	20 000 руб.	ежегодно	Заместитель директора по АХР
2.2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	контракт, счета	50000 руб.	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	106 чел.	247 900 руб.	Апрель ежегодно	специалист по кадрам, главный бухгалтер
3.2.	Оснащение помещений, кабинетов повышенной опасности аптечками для оказания первой медицинской помощи	13 шт.	0 руб.	по мере финансирования	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
3.3.	Обновление оснащения медицинских кабинетов	2 шт.	100 000 руб.	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями	10 шт.	20 000 руб.	В течение всего периода	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер

	труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ				
4.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	10 шт.	30 000 руб.	В течение всего периода	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
4.3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током	1 шт.	1000 руб.	В течение всего периода	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
5.1.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт.	30 000 руб.	В течение всего периода	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

«УТВЕРЖДАЮ»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

М.Ю. Данчинова

М.Ю. Данчинова

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

Т.Г. Рябоволова

Т.Г. Рябоволова



**Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и помещений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1 пара 4 пары до износа
4.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые	1 2 пары

5.	Лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные До износа
6.	Лаборант кабинета физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные 1 1 1
7.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Оператор хлораторной установки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 6 пар До износа До износа
9.	Лаборант бассейна	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 12 пар 12 пар До износа До износа

Приложение № 4
к коллективному договору
МБОУ г. Иркутска СОШ № 77

«УТВЕРЖДАЮ»:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ г. Иркутска СОШ № 77
 М.Ю. Данчинова

«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор МБОУ г. Иркутска СОШ № 77
 Т.Г. Рябоволкова



**Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

Должность	Наименование работ и производственных факторов
Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
Заместитель директора по УВР	
Заместитель директора по ВР	
Заместитель директора по АХР	
Главный бухгалтер	
Ведущий бухгалтер	
Ведущий экономист	
Заведующий библиотекой	
Педагогические работники	
Медицинская сестра бассейна	
Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
Лаборант	
Секретарь - машинистка	
Специалист по кадрам	
Лаборанты бассейна, кабинетов физики, химии	
Уборщик служебных помещений	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках
Оператор хлораторной установки	
Дворник	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и помещений	



Ирошито и
пронумеровано.
Всего 17 листов.



Директор МБОУ
г. Иркутска СОШ № 77
Т.Г. Рябоволова