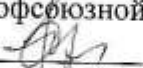


Председатель первичной
профсоюзной организации
 Г.Е. Свидницкая
Протокол № 3 от «23» 08 2017 года

Директор МАОУ «СОШ № 25»

В.В. Вахнин
«23» «08» 2017 года


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и коллективом муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25
с углубленным изучением отдельных предметов имени В.А. Малышева»
(МАОУ «СОШ №25 »)
на 2017-2020 г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 25 с углубленным изучением отдельных предметов имени В.А. Малышева».

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы школы;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора МАОУ «СОШ № 25» Вахнина Виктора Васильевича, и «Работники» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Свидницкой Галины Егоровны.

1.3. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудовым договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производственного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- информировать профсоюз о финансово-экономическом положении школы, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзам методами и средствами;
- способствовать росту квалификации работников, участия в конкурсах профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшений условий труда;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством школы;
- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

Действие Договора распространяется на всех работников школы, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений со школой, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, создаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной организации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель ознакомляет работника с настоящим Договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (статья 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора: со стороны Работодателя – заместитель директора по безопасности труда и жизнедеятельности, со стороны Работников – председатель первичного профсоюзного комитета.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего распорядка МАОУ «СОШ № 25» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящихся работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Руководитель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 25», Уставом МАОУ «СОШ № 25».

2.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается режим работы, при котором продолжительность смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

2.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

2.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Педагогическим работникам предоставляется (по согласованию) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.7. Педагогические работники осуществляют дежурство по школе. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не менее 20 минут после их окончания.

2.8. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников школы, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней) статья 322 ТК РФ. Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

2.11. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.

2.12. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) статья 335 ТК РФ.

3. Оплата труда

Стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 25» осуществляется на основе Положения по оплате труда работников МАОУ «СОШ № 25».

3.2. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 25» разрабатывается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. В этом случае, изменения и дополнения в данные приложения коллективного договора производятся в порядке, установленном коллективным договором.

3.3. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и

иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам учреждений образования и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам);

- другие виды выплат по заработной плате.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата проезда к местам отдыха, оплаты обучения и другие).

3.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей Территории РФ, в том числе и в Республике Коми, Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

3.5. Молодым специалистам на срок до 12 месяцев может быть приставлен наставник, которому производится доплата за наставничество, в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

3.6. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующему периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом школы (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной трудовой отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении педагогическим работникам (по основному месту работы) учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять её объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации школы в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца на лицевой счет работника в банке по заявлению.
- ежемесячно выдавать работникам за 3 дня до выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме. Утвержденной с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить её индексацию потребительских цен на товары и услуги.
- производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочем праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время простоя работодатель производит в размере не менее третьей средней заработной платы работника, как за простой по вине работодателя.
- за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) статья 151 ТК РФ. Размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).
- сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ).
- работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере не менее 35% часовой тарифной ставки.
- оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
- другие компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, и выплаты молодым специалистам учреждений образования устанавливать в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 года № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с изменениями).
- за время простоя производить оплату:
 - 1) по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
 - 2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.
- установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на оплату труда Положением «Об оплате труда работников МАОУ № 25».

4. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его в командировку.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

4.1.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 5 лет.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.6.С целью использования внутривы производственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.1.7.Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное время (не менее 30 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

4.1.8.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 ТК РФ.

4.2.Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

4.2.1.оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и несовершеннолетним детям.

Право на компенсацию указанных расходов у работника по истечении 6 месяцев работы, одновременно с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы, в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

4.2.2.Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.2.3.Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

4.2.4.В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивает членам семьи погибшего пособие, предусмотренное действующим законодательством.

4.2.5.При рождении ребенка у работника организации выплачивает ему материальную помощь в размере, определяемом действующим законодательством.

4.2.6.В случае юбилейных дат (50 и далее через каждые 5 лет) производит единовременную выплату при стаже работы в организации свыше 5 лет при наличии финансовых средств.

4.2.7.Организовывает и проводит торжественные мероприятия к праздничным дням: Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя.

4.2.8.Ежегодно организовывает и проводит конкурсы профессионального мастерства. Чествует и награждает победителей конкурсов профессионального мастерства.

4.2.9.Устанавливать дополнительные льготы и гарантии при заключении трудовых договоров с высококвалифицированными специалистами при наличии финансовых средств.

4.2.10. Производить расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством.

4.2.11. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников школы.

5. Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом развития школы.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

5.3. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в три года согласно плана повышения квалификации работников.

5.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

5.5. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работниками, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, стимулировать педагогических работников к повышению квалификационных категорий. По результатам аттестации устанавливать педагогическим работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда.

6. Условия и охрана труда

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, осуществлять финансовое обеспечение реализации плана.

6.1.2. Проводить в школе плановую специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

6.1.3. Создать в школе комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа работников (статья 218 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в школе.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

6.1.6. Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

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

6.1.10. Обеспечить обязательное медицинское страхование от несчастных случаев на производстве.

6.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ).

Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения медицинского осмотра.

6.1.12. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
 - не прошедшего (по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.13. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работу в ночное время;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.1.14. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

6.1.15. Создавать условия для труда инвалидов в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательствами и иными нормативными актами требования в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в школе.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

6.3.2. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.3. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа (статья 377 ТК РФ).

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ),

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности школы для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

7.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и т.д.