



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы №1» городского округа
закрытое административно- территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан

на 2019 –2021 гг.

Юридический адрес: Республика Башкортостан, г. Межгорье,
переулок Школьный, д.1
тел. 8347 81 2-01-91

Утвержден на общем собрании
работников МАОУ СОШ №1
ЗАО Межгорье Республики Башкортостан
04 декабря 2018г.
Протокол № 40

Представитель
Директор МАОУ СОШ №1
ЗАО Межгорье Республики Башкортостан
Башкортостан

С.А. Лебедев

Представитель от коллектива
Председатель СМК МАОУ СОШ №1
ЗАО Межгорье Республики

Т.А. Халикова

г. Межгорье, 2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключен в целях согласования интересов государства, работодателей и работников образования, обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ СОШ №1 ЗАТО Межгорье (далее Школа);

1.2. сторонами настоящего КД являются:

- работодатель в лице директора Школы,
- работники Школы в лице Совета трудового коллектива (далее СТК);

1.3. настоящий КД разработан на основе:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации;
- Федеральных законов «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ;
- «Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве», утверждённого Постановлением Правительства РФ от 11.03.1999 № 279;
- Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ;
- Закона РБ «О коллективных договорах и соглашениях»

1.4. предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда работников и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переподготовки работников, предоставлении школьной администрацией социальных льгот и гарантий работникам;

1.5. стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Школы по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательные учреждения;

1.6. действие КД распространяется на:

- работодателя Школы
- работников Школы

1.7. КД заключен на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до конца 2021г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить КД на срок не более 3-х лет. Соглашение о продлении действия КД, изменения и дополнения в КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, утверждаются на

общем собрании (конференции) работников Школы и оформляются протоколом. Решение собрания (конференции) считается принятым, если на собрании (конференции) присутствовало не менее 2/3 членов трудового коллектива и за него проголосовало не менее 50% присутствующих;

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Школы, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем Школы.

1.9. **Работодатель обязуется:**

- выполнять условия КД;
- направить в семидневный срок подписанный сторонами КД с приложениями или соглашение о продлении срока действия КД, изменения и дополнения в КД в орган по труду на уведомительную регистрацию;
- довести текст КД до всех работников Школы не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.10. **Работники обязуются:**

- выполнять условия КД;
- в случае выполнения условий КД работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, республиканских и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

2 . ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. **Работодатель обязуется:**

2.1.1. оформлять трудовые отношения с работниками письменными трудовыми договорами (эффективными контрактами) в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства; **(приложение № 1)**

2.1.2. не включать в трудовые договоры (контракты) условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, с отраслевыми и иными соглашениями, распространяющимися на образовательные учреждения, с Коллективным договором;

2.1.3. полностью обеспечивать работнику обусловленную трудовым договором (контрактом) работу в течение всего срока действия трудового договора;

2.1.4. не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (контрактом), кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Администрация школы не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве;

2.1.5. извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.п.) не позднее, чем за 2 месяца до наступления изменений;

2.1.6. знакомить каждого работника при приёме на работу со следующими документами:

- приказом о приёме на работу;

- Уставом Школы;
- КД;
- правилами внутреннего трудового распорядка; (**приложение №2**)
- приказами «Об охране труда и технике безопасности» и «О пожарной безопасности»;
- должностной инструкцией;

2.1.7. обеспечить защиту персональных данных работников хранящихся в школе, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ) (**приложение №3**)

2.1.8. рабочее время работников определять Правилами внутреннего распорядка (ст. 100 Т.К. РФ) школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором (эффективным контрактом), годовым календарным учебным планом, графиком;

2.1.9. устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже недельной нагрузки в 18 учебных часов для учителей всех трех ступеней обучения, объем педагогической работы более или менее нормы часов устанавливать только с письменного согласия работника;

2.1.10. устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с СТК.

2.1.11. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключён на условиях работы с учебной нагрузкой менее , чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях (ст. 93; 333Т.К.):

- По соглашению между работниками и администрацией Школы (отражается в договоре и в дополнительном трудовом соглашении сторон);
- По просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении;
- По просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

2.1.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом контракте (договоре) или в приказе директора, возможны только:

- По взаимному соглашению сторон;
- По инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В таких случаях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается (ст. 73 Т.К.).

2.1.12. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в следующих случаях:

- Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 Т.К. РФ), например, для замещения отсутствующих учителей (не более 1 месяца в течение календарного года).

- Простоя, когда работники переводятся с учётом их квалификации на другую работу в Школе на всё время простоя, либо в другое общеобразовательное учреждение в г. Межгорье на срок не более 1 месяца.
- Восстановление на работу работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.
- Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или по окончании этого отпуска.

2.2. Работники обязуются:

- 2.2.1. Качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности, оговорённые трудовым договором (контрактом) и должностной инструкцией;
- 2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; **(приложение №2)**
- 2.2.3. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.2.4. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям кодексу профессиональной этики. **(приложение № 12)**

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Работодатель обязуется:

- 3.1.1. в случае возникновения необходимости сокращения штата ставить в известность СТК о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за 3 месяца, а работников Школы – за 2 месяца до предполагаемого сокращения;
- 3.1.2. высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством;
- 3.1.3. при сокращении штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников;
- 3.1.4. учитывать преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда помимо лиц, указанных в действующем трудовом законодательстве:
 - работникам предпенсионного возраста за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
 - проработавшим в Школе свыше 10 лет.

3.1. Стороны договорились:

- 3.1.1. совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости работников Школы и на их основе предусмотреть:
 - переподготовку кадров и повышение квалификации работников Школы с сохранением им на период обучения средней заработной платы;
 - обеспечение трудоустройства работников в Школе по новой профессии;
- 3.1.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Школы;
- 3.1.3. своевременно информировать работников об имеющихся в Школе вакансиях;
- 3.1.4. работникам, высвобождаемым из Школы в связи с сокращением штата, гарантировать после увольнения:
 - преимущественное право приема на работу в Школу при появлении вакансии;

- выплату выходного пособия в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. устанавливать работникам время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Школы ;
- 4.1.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени педагогическим работникам Школы, – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), руководящим и другим работникам Школы - не более 40 часов в неделю;
- 4.1.3. применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения СТК;
- 4.1.4. привлечение отдельных работников Школы к работе в выходные и праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения СТК по письменному приказу (распоряжению) работодателя или его заместителя. Работа в выходной день компенсируется работнику Школы по соглашению сторон предоставлением ему другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере;
- 4.1.5. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов;
- 4.1.6. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем педагогическим работникам в течение календарного года в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства: 72 календарных дня (56 календарных дней + 16 дней за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера); иным , непедagogическим работникам, работникам учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется гарантированный отпуск 44 календарных дня (28 календарных дней + 16 дней за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
- 4.1.7. педагогическим работникам Школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности школы. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора школы (п.4 ст. 47 главы 5 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012г.

4.2. Стороны договорились, что:

- 4.2.1. продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Школы, трудовым договором (контрактом), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (должностной оклад);
- 4.2.2. работники Школы вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового

договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.2.3. работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;

4.2.4. методические дни, время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогического работника, считается его рабочим временем. В эти периоды администрация Школы вправе привлекать его к другой педагогической и организационной работе, предусмотренной квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени, в пределах времени, не превышающих его учебной нагрузки;

4.2.5. оплата труда педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в методические дни, в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной им при тарификации;

4.2.6. работникам, осуществляющим выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора (внутреннее и внешнее совместительство), во время служебных командировок или учёбы по основному виду деятельности по должности совместителя предоставляется административный отпуск без сохранения заработной платы и наоборот;

4.2.7. ежегодный оплачиваемый отпуск совместителю предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. Если совместители занимают должность и выполняют работу, по которой основные работники имеют право на удлиненный отдых, им также предоставляется такой же отпуск;

4.2.8. совместителю, который имеет оплачиваемый отпуск меньшей продолжительности, чем по основной работе, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Его продолжительность вместе с оплачиваемым отпуском должна быть равной отпуску по основному месту работы.

4.2.9. при составлении расписаний учебных занятий по возможности исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) не являются рабочим временем педагогических работников;

4.2.10. очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с СТК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков на следующий календарный год составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до начала года и доводится до сведения всех работников Школы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала;

4.2.11. разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная

им часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;

4.2.12. заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. предоставлять работнику по его письменному заявлению и при подтверждении основания отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении и усыновлении ребенка – до 5 дней;
- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 дней;
- на юбилей работника (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 1 день;

4.3.2. предоставлять работникам, имеющим двух и более детей дошкольного или школьного возраста, одинокой матери по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней не в ущерб учебному процессу.

4.3.3. предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами детства до достижения теми возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования.

4.3.4. установить особый режим (ненормированный рабочий день) работникам (заместителю директора по АХР, заведующему хозяйством), выполнение трудовых обязанностей которых может приводить к превышению предусмотренной законом продолжительности рабочего времени в отдельные периоды и предоставлять им ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трех) календарных дней.**(приложение №9)**

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. заработная плата работников Школы устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую(включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда;

5.1.2. порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется Положением об оплате труда работников школы **(приложение № 4)**. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами школы, регламентирующими периодичность, основания для

начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. **(приложение №5)**

5.1.2. оплата труда педагогических работников Школы производится согласно тарификации, других работников Школы – согласно штатному расписанию, утверждаемым ежегодно;

5.1.3. педагогическим работникам, заменяющим временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата труда исходя из квалификации заменяющего работника.

5.1.4. уроки, пропущенные учителем по болезни и замещённые этим или другим учителем, компенсируются в денежной форме;

5.1.5. уроки, пропущенные учителем за время командировки и замещённые этим или другим учителем, компенсируются предоставлением дополнительных дней отдыха. Расчёт дополнительных дней отдыха производится исходя из недельной нагрузки учителя. При достаточном фонде оплаты труда все замещённые уроки оплачиваются в денежной форме. Дополнительные дни отдыха предоставляются в каникулярное время текущего учебного года или присоединяются к ежегодному отпуску;

5.1.6. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника компенсируется оплатой в денежной форме или предоставлением дополнительных дней отдыха по соглашению между работником и работодателем;

5.1.7. совместно проводят комплектование и тарификацию работников Школы, своевременно уточняют тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Знакомить работников Школы с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией;

5.2.2. выплату заработной платы и компенсаций работнику производить в денежной форме в месте выполнения им работы либо по его письменному заявлению перечислять на указанный работником счет в банке;

5.2.3. при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате;

5.2.4. выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- первую часть заработной платы – 23 числа расчетного месяца,
- окончательный расчёт – 8 числа месяца, следующего за расчётным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

5.2.5. оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другое, удобное для работника время;

5.2.6. один раз в год информировать работников Школы о размерах финансовых поступлений (из средств бюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных поступлений, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц);

5.2.7. не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем

педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам из-за сокращения количества классов – комплектов без письменного согласия работника. Если у учителя начальных классов неполная учебная нагрузка, то он имеет право вести уроки ИЗО, музыки, физической культуры и т.п. согласно диплома;

5.2.8. привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты;

5.2.9. оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством;

5.2.10. при приостановлении деятельности Школы по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора и других контролирующих органов производить работникам оплату простоев в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.2.11. Работодатель школы в качестве поощрения может выделять средства из стимулирующего фонда, при его наличии, в следующих случаях: **(приложение № 5)**

- юбилейных дат (50,55,60,65,70 лет) – 0,5 ставки;
- исполнения стажа работы в данной школе – 20, 25, 30, 35, 40 лет – 0,5 ставки,
- рождение ребёнка – 0,5 ставки.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. ежегодно принимать соглашение по улучшению условий и охране труда работников Школы;

6.1.2. обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из коллектива работников Школы;

6.1.3. организовать контроль состояния условий и охраны труда в Школе и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.1.4. Принимать активное участие в спортивных мероприятиях города и школы, а также в сдаче норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.06.2014г. № 540.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1.обеспечить право работников школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст.219 ТК РФ; **(приложение № 6)**

6.2.2. проводить в школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом последующей специальной оценки условий труда. **(приложение №7)**

6.2.3.проходить самому и организовывать для уполномоченных работников и должностных лиц Школы обучение по охране труда; обучение комиссии по охране труда по проверке знаний требований охраны труда у работников.

6.2.4. обеспечить проведение инструктажей всех работников Школы по инструкциям по охране труда по профессиям и видам работ, которые выполняются в школе.

6.2.5. обеспечить проведение для работников Школы их периодических медицинских осмотров и профилактической вакцинации в соответствии с установленными сроками; в соответствии со ст.212 ТК РФ организовывать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в том числе и обследований на ВИЧ-инфекцию. **(приложение № 10)**

6.2.6. обеспечивать работников школы спецодеждой **(приложение № 8)**; проводить профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции и методах защиты, обеспечивать работников памятками по профилактике ВИЧ-инфекции, создание санитарно-бытовых условий, исключающих заражение ВИЧ-инфекцией.

6.2.7. на время приостановления деятельности Школы органами государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок;

6.2.8. производить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6.2.9. производить выплаты работникам Школы по возмещению вреда, причиненного им трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями в соответствии с действующим законодательством;

6.3. СТК обязуется:

6.3.1. осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства об охране труда женщин и подростков;

6.3.2. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости; проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором; **(приложение № 6)**

6.3.3. принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда;

6.3.4. требовать от руководителя Школы приостановки работ в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников;

6.3.5. в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя или его представителей.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

6.4.2. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

6.4.3. извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

6.4.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования, профилактическую вакцинацию при отсутствии медицинских противопоказаний. **(приложение №10)**

6.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. содействовать в предоставлении работникам Школы путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из Фонда социального страхования;

7.1.2. добиваться выделения для детей работников Школы:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий;

7.1.3. организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Школы и членами их семей.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. ходатайствовать о продлении действия квалификационной категории работникам Школы по истечении срока ее действия на срок не более одного года в следующих исключительных случаях:

- длительной нетрудоспособности работника;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком (при выходе на работу);
- при переходе работников в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидацией Школы;

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания;

8.1.2. СТК представляет и защищает права и интересы работников Школы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. соблюдать права и гарантии деятельности трудового коллектива Школы согласно ТК РФ;

8.2.2. предоставлять СТК информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования Школы, формирования и использования бюджетных и внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам;

8.2.3. согласовывать с СТК расходы фондов материального поощрения, распределения специальной части фонда оплаты труда работников Школы, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников Школы;

8.2.4. предоставлять СТК доступ к нормативной документации, множительной и оргтехнике для осуществления своих функций, а также право участия в заседаниях администрации Школы.

8.3. СТК обязуется:

8.3.1. содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

8.3.2. вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников Школы, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно – правовых актов в области труда и социальных вопросов;

8.3.3. осуществлять защиту трудовых, социально–экономических и профессиональных прав работников Школы;

8.3.4. осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работникам Школы в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья;

8.3.5. принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Школы;

8.3.6. участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

8.3.7. проводить мероприятия по инициативе СТК в нерабочее время.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Школы или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. (приложение №11)

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны не реже 2-х раз в год отчитываются в выполнении условий Коллективного договора на общем собрании (конференции) работников Школы.

10.2. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

10.3. СТК за невыполнение обязательств по Коллективному договору несёт ответственность в соответствии с законодательством о труде.

Стороны договорились

От работников Председатель СТК _____ Т.А. Халикова

Работодатель _____ С.А. Лебедев