

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДИЩЕНСКОГО РАЙОНА
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА Г. СУРСКА

(МБОУ СОШ Г. СУРСКА)

Адрес юридический: Пензенская область, Городищенский район,
г. Сурска, ул. Школьная площадь, д.4

ИНН/КПП 5812004167/581201001;

ОГРН 1025800744177

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ г. Сурска

_____/М.А. Романова/
«__» _____ 2019 г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ г. Сурска
_____/С.А. Кивишева/
«__» _____ 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы г. Сурска
на 2019 – 2022 годы

2019 г.

Оглавление

1. Общие положения.....
2. Обязательства представителей сторон коллективного договора.....
3. Трудовые отношения.....
4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....
5. Рабочее время и время отдыха.....
6. Оплата и нормы труда.....
7. Охрана труда.....
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....
9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....
10. Гарантии профсоюзной деятельности.....
11. Заключительные положения.....

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы г. Сурска Городищенского района Пензенской области является нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы г. Сурска Городищенского района Пензенской области (далее – МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице директора МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области (далее – Работодатель);
- работники МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, являющиеся членами Профсоюза, в лице первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области. (далее - Профсоюз).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнить.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Работодатель признает выборный комитет первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, утвержденными с учётом мнения профкома.

1.8. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

1.10. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.11. При смене формы собственности МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Обязательства представителей сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять обязательства и договоренности, определённые настоящим коллективным договором.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Повышать результативность деятельности МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, культуру и дисциплину труда.

2.2.2. Обеспечивать полное и своевременное финансирование МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создавать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6. Проводить разъяснительную работу по вопросу совершенствования системы оплаты труда в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

2.2.7. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.8. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

2.2.9. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.11. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование и пенсионное страхование работников.

2.2.13. Создавать условия для участия представителей Профсоюза в работе органов управления МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области (управляющий совет и др.), в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при

рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.2.14. Предоставлять профкому полную, достоверную и своевременную информацию о финансово-экономическом положении МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, перспективах развития, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.15. Учитывать мнение профкома при подготовке и принятии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Содействовать стабильной и эффективной работе МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

2.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

2.3.4. Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2.3.5. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.4. **Стороны считают** следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области :

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области молодых специалистов;

- содействие повышению их профессиональной квалификации;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, установление наставникам доплаты за работу с ними;

- обеспечение мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами и трудовым договором;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

2.5. **Стороны согласились**, что основными формами участия работников в управлении МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение консультаций между Работодателем и профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от Работодателя и лиц, его представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

-обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, внесение предложений по ее совершенствованию;

-участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

3.1.3. Трудовые договоры с работниками МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.59К РФ).

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами.

Условия трудового договора, в том числе условия оплаты труда, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными.

3.1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе сведения или по поручению Работодателя или его представителя.

3.1.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.1.7. Руководитель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.1.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.1.9. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области регулируются статьями 253-264 ТК РФ.

3.1.10. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

3.1.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями 77 ТК РФ, и иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашений и коллективного договора.

3.2.2. Ознакомить работника под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора) с действующими Уставом МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.2.3. Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором (15, 30 числа каждого месяца).

3.2.5. Выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку и произвести с ним расчет (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.2.6. Уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.7. Выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.1.2. Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, сокращении штатов или численности работников.

4.1.3. Считать увольнение массовым в следующих случаях:

- ликвидации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области,
- сокращение численности или штатов работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в количестве:

✓ 20 и более человек в течение 30 дней;

- ✓ - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

4.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, работникам:

- ✓ с семейными обязанностями при наличии двух и более иждивенцев;
- ✓ предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- ✓ получившим профзаболевание или производственную травму;
- ✓ впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными

возможностями здоровья;

- ✓ одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет
- ✓ входящим в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

4.1.5. Не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

4.1.6. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать занятость работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в соответствии с законодательством РФ с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2.2. Создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении работников в связи с ликвидацией МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, сокращением численности или штата.

4.2.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку не позднее, чем за два месяца персонально при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.180 ТК РФ).

4.2.4. Уведомить профком не менее чем за три месяца письменно о возможном массовом сокращении работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.5. Предлагать работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников использовать естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ✓ ликвидировать вакансии;
- ✓ уволить совместителей;
- ✓ приостановить прием новых работников других профессий;
- ✓ сократить численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ✓ ограничить совмещение профессий.

4.2.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, свободное от работы время - не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования –

внебюджетные средства МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области).

4.2.8. Выплачивать увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, либо сокращением численности или штата работников (пункт 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

4.3. Профсоюз обязуется:

4. 3.1. Обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений работников.

4.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области;

б) продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 (далее-приказ №536);

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области утверждаются работодателем с учётом мнения профкома МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных работников, режим которых отличается от общих правил, установленных в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.4. В МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области устанавливается шестидневная рабочая неделя.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.7. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений и заместителей руководителей структурных подразделений определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.8. Выполнение педагогической работы учителями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующих затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть рабочего времени), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.9. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.10. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, утверждаемыми локальными нормативными актами МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, настоящим коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

5.11. При составлении графика дежурств в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.12. Педагогическим работникам МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной

компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.13. В дни недели (периоды времени), в течение которых функционирует МБОУ СОШ

г. Сурска Городищенского района Пензенской области, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области работника не требуется.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу, предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (с учетом педагогической нагрузки).

5.14. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189, с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011г. №85, от 25 декабря 2013 г. №72 и от 24 ноября 2015 г. №81, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре-октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре-декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь-май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую» паузу (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.15. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом № 536.

При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.16. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярное время), является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области. В каникулярное время педагогическими работниками уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.9 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.17. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.18. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.19. Режим рабочего времени всех работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Для педагогических работников в каникулярное время с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.20. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.21. Режим рабочего времени директора МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, заместителей директора, руководителей структурных подразделений и заместителей руководителей структурных подразделений в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.22. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.23. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.24. Для работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.25. При выполнении отдельных видов работ, когда работниками не может быть соблюдена установленная в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.26. Привлечение работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и с учётом мнения профкома.

5.27. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.28. Работник с письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.29. Работа педагогических работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

5.30. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области) по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.31. В периоды, указанные в пункте 5.30, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.32. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.33. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.34. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно на рабочем месте, так и за его пределами.

5.35. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работникам МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.36. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.37. График отпусков, утверждается с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профкома.

5.38. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.39. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

5.40. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска и выборе новой даты начала отпуска учитываются пожелания работника.

5.41. Работникам МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области - директору, его заместителям, учителю, воспитателю ГПД, педагогу дополнительного образования, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска другим категориям работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области составляет 28 календарных дней.

5.42. Педагогическим работникам по их просьбе не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.

Основанием для предоставления длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года является приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих педагогическую деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

5.42.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

5.42.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

5.42.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.42.4. Продолжительность длительного отпуска устанавливается настоящим договором сроком до 1 года без деления его на части.

5.42.5. Данный отпуск не продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

5.42.6. Педагогическим работникам, работающим в МБОУ СОШ г. Сурска по совместительству, длительный отпуск не предоставляется.

5.42.7. Работник, находящийся в длительном неоплачиваемом отпуске, в случае прерывания отпуска по собственному желанию, обязан предупредить работодателя о выходе на работу не менее, чем за 30 календарных дней.

5.42.8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, написанного не менее чем за 30 календарных дней до его начала и оформляется распорядительным актом организации.

5.42.9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.43. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, утверждается с учётом мнения профкома.

5.44. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.45. По ходатайству профсоюзной организации

работникам – предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска в случаях:

-родителям первоклассников и выпускников - продолжительностью 1 календарный день;

-переезд на новое место жительства - продолжительностью 2 календарных дня;

-проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ - продолжительностью 1 календарный день.

- мужчине при рождении ребенка - один рабочий день

- регистрация брака – три рабочих дня

- смерти близких родственников - три рабочих дня

- если нет больничного листа в течение учебного года – 3 рабочих дня.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. В области оплаты труда **стороны договорились:**

6.1.1. Выплачивать заработную плату работникам 15 и 30 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (в феврале 15 и 28 числа).

6.1.2. Работодатель в соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения работника посредством предоставления ему расчётного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения профкома (ч.2 ст. 136 ТК РФ).

Расчётный листок выдаётся работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

6.1.3. Устанавливать в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, с соблюдением процедуры учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ) и фонда оплаты труда МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

6.1.4. Учитывать в Положении о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области (далее – Положение о системе оплаты труда) принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные постановлением правительства Пензенской области от 30.10.2008 г. №736 –пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» с последующими изменениями) и иными нормативно-правовыми актами.

6.1.5. Система оплаты труда МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области включает:

-базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

-расчетный должностной оклад директора;

-ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

-систему повышающих коэффициентов (у педагогических работников) в зависимости от уровня образования, стажа, квалификационной категории (коэффициент квалификации); специфики работы (коррекционные классы, группы), уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;

-компенсационные выплаты;

-доплаты за дополнительный объем работы;

-стимулирующие выплаты.

6.1.6. Самостоятельно определять в соответствии с действующим законодательством перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера, а также доплат за дополнительный объем работы в пределах средств, выделенных на оплату труда работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

6.1.7. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.1.8. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.1.9. Устанавливать работникам в целях их поощрения за выполненную работу следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.1.10. Выплачивать стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе стимулирования труда работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области на оплату труда работников.

6.1.11. Возлагать на педагогического работника МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области с его согласия функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, с выплатой вознаграждения за эту дополнительную работу в каждом классе.

Обязанности по классному руководству могут также возлагаться на работников из числа руководящих и других работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

6.1.12. Оказывать работникам материальную помощь в зависимости от фонда заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители);
- при праздновании юбилея (женщины-50, 55; мужчины – 50, 60);
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.1.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.1.14. Производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний.

6.1.15. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2. Гарантии и компенсации:

6.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

6.2.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников Работодатель осуществляет:

- выплату без задержек работникам пособий по государственному социальному страхованию;

- выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.2.3. Родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет могут предоставляться по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 ТК РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы 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 расчёта включительно. При невыплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого, Областного и районного соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат работникам МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ.

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда работников.

6.5.2. Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке локальных нормативных актов МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль по их реализации.

6.5.3. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Рассматривая охрану труда и здоровья работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области в качестве одного из приоритетных направлений деятельности **стороны договорились:**

7.1.1. Организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.2. Заключать Соглашения по охране труда и разрабатывать план мероприятий по выполнению комплекса предусмотренных организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

7.1.3. На паритетной основе создать комиссию по охране труда. Организовать обучение членов комиссии и обеспечить комиссию нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

7.1.4. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать работников о результатах указанных проверок.

7.1.5. Осуществлять контроль за выполнением требований по охране труда и Соглашением по охране труда.

7.1.6. Избрать уполномоченного по охране труда на срок полномочий профкома для осуществления общественного контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области, за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется обеспечить:

7.2. Обеспечить право работников на труд, отвечающий требованиям охраны труда, безопасности и гигиены, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работников от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает их жизни и здоровью.

7.2.1. Простой, возникший по причине отказа работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, приостановке работ уполномоченными (доверенными) лицами профкома, органами надзора и контроля за условиями и охраной труда, оплачивать из расчета среднего заработка.

7.2.2. Информировать каждого работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему льготах, компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а так же о результатах специальной оценки условий труда.

7.2.3. Утверждать ежегодно по согласованию с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда (перечень мероприятий по охране труда, ответственных за их выполнение в установленный срок и смету расходов на данные мероприятия), предусмотрев мероприятия:

- по выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования и механизмов;
- по улучшению условий и охраны труда женщин;
- по лечебно - профилактическому и санитарно - бытовому обеспечению, в том числе оборудованию и реконструкции санитарно-бытовых помещений, комнат эмоциональной разгрузки;
- физкультурно – оздоровительные. **(Приложение № 1).**

7.2.3.1. Обеспечить приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2.4. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета (уголка) охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.2.5.Разрабатывать систему управления охраной труда организации и согласовывать ее с профкомом.

7.2.6.Разрабатывать и, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждать инструкции по охране труда.

7.2.7.Обеспечить инструктаж работников по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой (доврачебной) помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с законодательством.

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

7.2.8.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством с участием представителей профсоюзного комитета.

7.2.8.1.Утверждать и согласовывать с профсоюзной организацией рекомендованный специализированной организацией по проведению специальной оценки условий труда План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте. Выполнять План мероприятий в установленный срок.

7.2.8.2.Предупреждать работников о дате и времени проведения замеров на их рабочих местах и обеспечить реализацию их права на присутствие при проведении данных замеров при спецоценке.

7.2.9.Организовать за счет средств работодателя:

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в сроки, установленные законодательством;
- психиатрических освидетельствований тех работников, которым оно требуется исходя из требований законодательства;
- гигиенического обучения тех работников, которым оно требуется исходя из требований законодательства.

7.2.10.Обеспечивать условия для прохождения работниками не реже, чем один раз в три года, диспансеризации. Беспрепятственно отпускать работников для ее прохождения с сохранением среднего заработка.

7.2.11.Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия в соответствии с действующими нормами и правилами.

7.2.12.Обеспечивать работников питьевой водой во время выполнения ими своих должностных обязанностей. **Примечание:** (ст. 22, 163, 223 ТК РФ), п.17 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 г. № 181н).

7.2.13.Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (**Приложение № 2**).

7.2.14.Обеспечить выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (**Приложение № 3**).

7.2.15.Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а так же смывающих и обезвреживающих средств утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2.16.Обеспечить хранение, стирку, чистку, сушку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников за счет работодателя.

7.2.17.Заменять или ремонтировать средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до окончания срока носки.

7.2.18.Осуществлять контроль за правильностью применения работниками средств

индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.19.Организовывать доставку работников, заболевших на рабочем месте, пострадавших от несчастных случаев на производстве в медицинскую организацию или к месту жительства работников.

7.2.19.1.Обеспечить участие профсоюзного комитета организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.2.19.2.О каждом несчастном случае на производстве незамедлительно информировать уполномоченного по охране труда подразделения, сообщать в профсоюзный комитет организации.

7.2.19.3.Освобождать от работы с сохранением рабочего места и среднего заработка уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда для участия в расследовании несчастного случая, на период работы в составе комиссии по специальной оценке условий труда.

7.2.20.Обеспечить беспрепятственный допуск на территорию организации представителей технической инспекции труда профсоюзов (при предъявлении удостоверения) в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.20.1.Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимых для осуществления профсоюзом своих полномочий.

7.2.20.2.Для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве, совместно с профсоюзным комитетом рассматривать результаты расследования несчастных случаев на заседании профкома (собрании) работников;

7.2.20.3. Не препятствовать (содействовать) проведению производственного и профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.2.20.4.Включать в систему управления охраной труда организации комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда, трехступенчатый (административно - общественный контроль), работа которых должна строиться в соответствии с Положением о комитете (комиссии) по охране труда организации, Положением об уполномоченном по охране труда организации, а так же Положением об административно- общественном (трехступенчатом контроле);

7.2.20.5.Создать условия для эффективной работы совместного комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда, для чего:

- выделить помещение для проведения заседаний комитета (комиссии), хранения документации, оргтехнику и множительную технику;
- организовать обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда за счет средств работодателя;
- освобождать от работы с сохранением рабочего места и среднего заработка на период обучения и участия в заседаниях комитета (комиссии) членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда;
- предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения общественных обязанностей не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка и установить им надбавку к заработной плате в размере не менее 10 % от базового оклада.

7.2.20.6.Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы охраны труда, предупреждения производственного травматизма и выполнения соглашения по охране труда и информировать о принимаемых мерах в этой области.

7.2.20.7.Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с вопросами охраны труда;

7.2.20.8. Обеспечить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет работодателя по соответствующей программе, установленной законодательством не реже, чем один раз в три года с сохранением среднего заработка на время обучения.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.3.2. Организовать профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников, за состоянием условий и охраны труда. Осуществлять его с помощью технической инспекции труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и представителей профсоюза в совместном комитете (комиссии) по охране труда. При выявлении нарушений направлять требования работодателю об устранении выявленных нарушений.

7.3.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации, по вопросам нарушений законодательства об охране труда; возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также в случаях невыполнения коллективного договора и трудовых договоров.

7.3.4. Совместно с работодателем организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда организации.

7.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования по охране труда, изложенные в инструкциях по охране труда, производственных инструкциях и других локальных правовых актах организации.

7.4.2. Правильно применять выданные ему специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

8.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспективы развития МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

8.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.2.4. 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, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.2.6. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

8.2.7. По ходатайству профсоюзной организации

1) -производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №1 к коллективному договору;

2) - производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3) - производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода на работу;

4) - производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п. 5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5) - производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых перед наступлением пенсионного возраста истек срок действия квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

9.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять страховые взносы в пенсионный фонд и фонд социального страхования в размерах, определенных законодательством РФ,
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работодателем в органы Пенсионного фонда сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

9.2.1. Работодатель обязуется:

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров работающих 1 раз в год;
- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;
- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий;
- организовать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;
- планировать денежные средства для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.12.

9.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать выделение средств одного раза в год на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;
- контролировать выделение денежных средств для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.12.

9.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

9.3.1. Работодатель обязуется:

- выделять профкому средства из внебюджетного фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;

- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

9.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия среди работающих и членов их семей;
- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- оказывать содействие работникам в организации оздоровления детей в каникулярный период;
- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

9.4. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие работникам, пожелавшим принять участие в жилищных программах, реализуемых на территории Пензенской области.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашением о социальном партнёрстве между Министерством образования и науки Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением о социальном партнёрстве между Отделом образования Городищенского района и Городищенской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.2.3. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области предоставляет председателю первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску в количестве трех календарных дней за осуществление уставной деятельности как за работу, не входящую в должностные обязанности в соответствии Трудового кодекса РФ, а также предоставляет членам профкома за работу по социальной

защите работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области к ежегодному оплачиваемому отпуску _1_ дополнительный оплачиваемый день отдыха.

10.2.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель (заместитель) и члены профсоюзных органов МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области - без предварительного учета мотивированного мнения комитета Городищенской районной профсоюзной организации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

10.2.5. Увольнение членов профкома по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя профкома - с согласия комитета Городищенской районной профсоюзной организации.

10.2.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченного Профсоюзом по охране труда на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, краткосрочной учебы, а также для участия в выборных органах Городищенской районной профсоюзной организации, проводимых ею семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.2.7. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет Городищенской районной профсоюзной организации работников народного образования и науки профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.3. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

XI. Заключительные положения

11.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

11.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор производится на общем собрании работников.

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

11.5 Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

11.7. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

11.9. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

11.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

11.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников МБОУ СОШ г. Сурска Городищенского района Пензенской области и размещают на сайте учреждения и профкома.

11.12. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

11.13. Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.14. В течение 3 месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Приложение №1 к
коллективному договору
МБОУ СОШ г. Сурска
Городищенского
района Пензенской области.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель;	Воспитатель; старший воспитатель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в от числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физкультуре
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

Приложение №2 к
коллективному договору
МБОУ СОШ г. Сурска
Городищенского
района Пензенской области.

**Соглашение по охране труда
План (перечень) мероприятий
по улучшению условий и охраны труда на 2018-2019 учебный год.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Еди- ница учета	Количество	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выполнения	Ответственные
1	Текущий ремонт школы (побелка, покраска)	м ²	890 м ²	20000	Июнь-июль	Нужина М.С.
2	Ремонт столовой, покраска стен	м ²	3,374 м ²	2000	Июнь-июль	Нужина М.С.
3	Проверка водяного счетчика	шт.	1	3200	Январь	Нужина М.С.
4	Ремонт полов в медицинском кабинете	м ²	20,1 м ²	50000	Июнь-июль	Нужина М.С.

Приложение №3 к
коллективному договору
МБОУ СОШ г. Сурска
Городищенского
района Пензенской области.

**Перечень работ, профессий и должностей,
при выполнении которых бесплатно выдаются специальная одежда,
специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.**

№ п/п	Работа (профессия, должность)	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Единица измерения	Коли- чество на год (месяц)	ссылка на типовые нормы СИЗ (основание выдачи)
1	Повар	1.Фактур прорезиненный с нагрудником 2.Галоши резиновые	шт. шт.	1 1	п.6. Приложение №7 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам торговли.
2	Кухонный работник	1.Фактур прорезиненный с нагрудником 2. Перчатки резиновые	шт. шт.	1. 2	п.6. -8. Приложение №7 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29

					декабря 1997г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам торговли.
3	Водитель	1. Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки хлопчатобумажные 3. Жилет сигнальный 2 класса защиты.	шт. шт. шт.	1 2 1	п.2. Приложения №1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 №357н. (Автомобильного транспорта и шоссе́йных доро́г)
4	Рабочий по КОЗ	1.Халат хлопчатобумажный 2. Рукавицы комбинированные 3. Сапоги резиновые 4. Перчатки резиновые	шт. шт. шт шт.	1 2 1 2	п.84 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. №541н. (Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5	Рабочий по ТОЗ	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Рукавицы брезентовые 3. Сапоги резиновые	шт. шт. шт.	1 2 1	п.64. Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. №541н. (Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
6	Сторож	1.Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой. 3.Куртка на утепляющей прокладке 4.Брюки на утепляющей прокладке 5.Полушубок в III, II,I поясах 6. Валенки	шт. шт. шт. шт. шт.	1 1 1 1 1	п.80 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. №541н. (Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №4 к
коллективному договору
МБОУ СОШ г. Сурска
Городищенского
района Пензенской области.

**Перечень профессий работников,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.**

№ п/п	Работа, (профессия, должность)	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	ссылка на нормы (основание выдачи)
1	Рабочие по КОЗ	Мыло туалетное или жидкое моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющие средства)	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)
2	Кухонный работник	Мыло туалетное или жидкое моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющие средства)	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)

3	Повар	Мыло туалетное или жидкое моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющие средства)	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)
4	Водитель	Мыло туалетное или жидкое моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющие средства)	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)

Протокол №6
общего Собрания работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы г. Сурска

от « » _____ 201_ г.

Присутствует – 31 человек

Отсутствует – 6 человек

Повестка дня:

1. Избрание представителя трудового коллектива для подписания коллективного договора на 2019-2022г.г. с работодателем.
2. Принятие коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы г. Сурска.

Слушали:

1. По первому вопросу выступил учитель изобразительного искусства Левашина Татьяна Николаевна, которая предложила избрать представителем от трудового коллектива для подписания коллективного договора председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Кивишеву Светлану Александровну.
2. Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Кивишева Светлана Александровна зачитала текст коллективного договора.
3. Учитель математики Кадеркаева Наиля Кязымовна предложила принять коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы г. Сурска. На 2019-2022 г.г.

Решили:

1. Наделить полномочиями от трудового коллектива МБОУ СОШ г. Сурска председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ г. Сурска Кивишеву Светлану Александровну для подписания коллективного договора.
2. Принять коллективный договор МБОУ СОШ г. Сурска на 2019–2022г.г.

Проголосовали единогласно.

Секретарь собрания:

Н.Г. Маркина