

Муниципальное общеобразовательное учреждение
"Шостьенская средняя общеобразовательная школа"
(МОУ "Шостьенская СОШ")
Касимовского муниципального района

Коллективный договор

между администрацией и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения "Шостьенская средняя общеобразовательная школа" по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2025 годы.

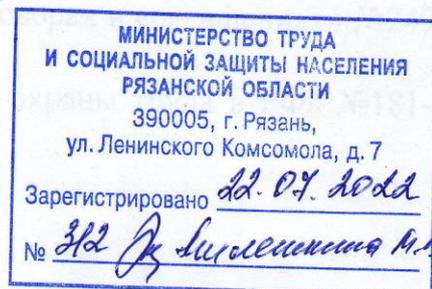
От работодателя:
Директор
МОУ "Шостьенская СОШ"



(А.В. Алешина)
20 20 05

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ "Шостьенская СОШ"

(Н.В. Алешина)
« 27 » мая 2022 г.



I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении "Шостьенская средняя общеобразовательная школа", в том числе структурном подразделении Ташенская начальная общеобразовательная школа- детский сад филиал муниципального общеобразовательного учреждения «Шостьенская средняя общеобразовательная школа», направленным на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия: работодатель - Муниципальное общеобразовательное учреждение "Шостьенская средняя общеобразовательная школа"

(в дальнейшем также МОУ «Шостьенская СОШ», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МОУ «Шостьенская СОШ» (далее - Устав учреждения);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения.

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МОУ «Шостьенская СОШ»;

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МОУ «Шостьенская СОШ» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МОУ «Шостьенская СОШ» в социальном партнёрстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения 4.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях» №2490-1 от 11.03.1992г.;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022- 2024 годы;

Соглашение между администрацией Касимовского муниципального района Рязанской области, Управлением образования и молодёжной политики администрации Касимовского муниципального района Рязанской области, Касимовской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора (руководителя, заведующего) Саплешиной С.Н. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной Профсоюзной организации, от имени которой выступает профком, и председателя первичной Профсоюзной организации МОУ «Шостьенская СОШ» и структурного подразделения Ташенская начальная общеобразовательная школа-детский сад филиал муниципального общеобразовательного учреждения «Шостьенская средняя общеобразовательная школа», (далее - выборные органы первичной Профсоюзной организации) Алешина Н.В. и Голованова М.А.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить с текстом Коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок не позднее пяти рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.8. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации, Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.12. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.14. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ).

По инициативе работодателя или первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет может быть привлечен к участию в разработке проекта локального нормативного акта, в том числе с учетом принятого в учреждении регламента взаимодействия между работодателем (представителями работодателя) и первичной профсоюзной организацией.

1.17. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в течение пяти дней сообщать первичной профсоюзной организации свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.18. Работодатель принимает на себя обязательство информировать первичную профсоюзную организацию о решениях органов государственного и ведомственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и других непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копий такого решения в течение десяти дней с момента получения

работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.19. Работодатель обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.21. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренном настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.22. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда, воспитания и обучения в учреждении.

1.23. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года. Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.

II. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка .

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (*Приложение №1*).

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия Приказом образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором.

При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (эффективность деятельности по классному руководству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству, за исключением сокращения количества классов.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух и более классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух и более классах осуществляется только с его письменного согласия с установлением всех видов выплат за каждый класс.

2.1.5. Работники учреждения (в том числе руководитель и заместители руководителя учреждения по согласованию с Управлением образования) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники, за исключением руководителя и его заместителей, имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.1.6. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

2.1.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а также справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, требовать только при заключении трудового договора.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения первичной профсоюзной организации (по согласованию с профкомом) и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положения настоящего Коллективного договора.

2.2.5. Закреплять в трудовых договорах с педагогическими работниками их право не представлять работодателю информацию, которая может быть получена путем выгрузки из информационных систем, включая информацию, необходимую для прохождения педагогическим работником аттестации.

2.2.6. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

2.2.9. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Осуществлять с участием первичной профсоюзной организации работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

2.2.10. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.12. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового

договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.13. В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не использовать это в качестве основания для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

2.2.14. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.2.15. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.16. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.17. Обеспечивать условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

2.2.18. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учетом мнения профкома (по согласованию с первичной профсоюзной организацией).

2.2.19. Сообщать первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

С этой целью направлять в первичную профсоюзную организацию проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений,

другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении первичной профсоюзной организации о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию об изменении учебной нагрузки, количества классов и групп и другие материалы (указать конкретно).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В соответствии с пунктом 4.2.3 Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.20. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца;

обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников;

недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата;

сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест (в первую очередь, на работу, соответствующую квалификации работника, а также другую работу);

установление повышенных размеров выходного пособия и единовременной компенсации, предусмотренных статьей 178 ТК РФ;

другое (указать конкретно).

2.2.21. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.22. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим квалификационную категорию;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- родителям в многодетной семье;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет.

2.2.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

2.2.24. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

2.2.25. При рассмотрении вопросов прекращения трудового договора с работниками незамедлительно информировать первичную профсоюзную организацию в письменной или электронной форме о поступившем заявлении от работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

2.2.26. Обеспечивать работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;
- развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

2.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку, с выплатой премии);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почетной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку, с выплатой премии);
- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам, решение по которым принимается органами власти;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;
- вручение ценных подарков.

2.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении. Указанные меры включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;

- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);

2.6. Работодатель и профком способствуют реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

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

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-175 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, заработанную плату начислять со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Ходатайствовать о продлении в соответствии с письменным заявлением работников действия квалификационных категорий педагогических и руководящих работников не более чем на 1 год, если срок их действия истек во время:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, а также за год до наступления пенсионного возраста.

3.3.7. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, годовым календарным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.1. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объема на новый учебный год

и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.1.2. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.2. Не допускать в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

4.3. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

Для директора, обслуживающего персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 – часовая рабочая неделя за ставку заработной платы для женщин; для мужчин – 40 часовая рабочая неделя за ставку заработной платы.

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

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам согласно статье 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам с его письменного согласия и без его согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

4.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом учреждения – не позже, чем за 2 недели до наступления календарного года. Очередность отпусков распределяется на весь календарный год.

Право на получение отпуска в желаемое время имеют следующие категории работников:

- Беременные женщины;
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- Работники, имеющие двое и более детей в возрасте до 12 лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв работника из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также при обеспечении работой частью отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

Отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возрасте до 14 лет.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

4.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (статья 335 ТК РФ).

4.11.3. Предоставлять в порядке поощрения оплачиваемые свободные от работы дни работникам сверх ежегодного отпуска:

- За работу в течение учебного года без пропусков по временной нетрудоспособности – 3 дня;
- За достижения высоких результатов в труде (областных конкурсов) – 3 дня.

Данные оплачиваемые свободные от работы дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.11.4. Работникам учреждения предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск:

- системному администратору- 14 календарных дней.

В связи с ненормированным рабочим днём на основании статьи 116 ТК РФ.

4.12. Общими выходными днями при 5-ти дневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

4.14. Педагогическим работникам являться на рабочее место не позднее, чем за 15 минут до начала работы.

4.15. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, проводится администрацией образовательного учреждения с письменного согласия работника. Отказ от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

V. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что формирование системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 №374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» и с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

5.2.1. Предоставление компенсации в виде ежемесячной выплаты в размере 4% от должностного оклада повару и кухонному работнику за вредные условия труда (классификация/подкласс 3.1) на основании проведения специальной оценки труда (СОУТ) от 06.2021 года.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

5.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера заработной платы не учитывается.

5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, но не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по дополнительной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.8. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельным размером не ограничивается.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 19, 4 числа месяца.

5.10. В случае закрытия учреждения на карантин, ввиду низкой температуры, отключения водоснабжения, электроэнергии и других случаев, не зависящих от работника, осуществляются выплаты оплаты труда работников в размере 100%.

5.11. Для учителей начальных классов, работающих с классами-комплектами, регулируется оплата труда, учитывая фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью, предусмотренной СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при

проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

5.12. Предусматривается доплата педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым специалистам (наставничество) в размере 10 % от должностного оклада.

5.13. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы должностным окладам, а также оказание материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда по согласованию с профкомом учреждения и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

VI. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Предоставляет возможность:

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, включая совместителей, обучение по санитарному минимуму, обеспечение работников медицинскими книжками и допуском к работе за счет средств бюджета. День медицинского осмотра является оплачиваемым рабочим днём с сохранением средней заработной платы.
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- совместно с уполномоченным по охране труда учреждения разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов, для оказания первой медицинской помощи.

6.2. Специалисту по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 дней к основному очередному отпуску или он поощряется (баллы) и входит «Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат за результативность и эффективность деятельности работникам».

VII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда с определением нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков и выполнения, ответственных должностных лиц. *(Приложение №2)*

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом работников учреждения, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать член профкома и уполномоченного по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Уделять особое внимание мерам противопожарной безопасности.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

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

7.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить уполномоченный по охране труда.

7.12. Осуществлять совместно с профкомом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для член Профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст.377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Касимовской районной Рязанской областной профсоюзных организаций в день выплаты заработной платы.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателей и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых и семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.8. Председатель профкома включается в комиссию по рассмотрению установлению выплат стимулирующего характера, по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области.

10.2. Рассматривают в течение 5 дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

*Приложение №1
к Коллективному договору
на 2022-2025 г.*

Кодекс профессиональной этики педагогических работников МОУ «Шостьенская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников МОУ «Шостьенская СОШ» разработан на основании положений Конституции Российской Федерации,

Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам МОУ «Шостьенская СОШ», осуществляющим образовательную деятельность (далее - педагогические работники), независимо от занимаемой ими должности. 1.3. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

2. Этические нормы и правила поведения педагогических работников при выполнении ими своей профессиональной деятельности

2.1. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник исходит из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; – соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; –исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

– проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.3. Педагогический работник - образец профессионализма, безупречной репутации.

2.4. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.5. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.6. Педагогический работник проявляет корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважает их честь и достоинство, доступен для общения, открыт и доброжелателен.

2.7. Педагогический работник соблюдает культуру речи, не допускает использование в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.8. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

3. Ответственность за нарушение положений Кодекса

3.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Примечание
1. Организационные мероприятия				
1.1	Организация комиссии по охране труда	Сентябрь 2022 г.	Директор, председатель ПК	
1.2	Разработка положений и инструкций по охране труда, согласование их с ПК и утверждение в установленном ТК РФ порядке	В течение года	Специалист по охране труда, председатель профкома	
1.3	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте, целевого, внепланового) по утвержденным Минтрудом РФ образцам	В течение года	Специалист по охране труда	
1.4	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года в соответствии с планом работы комиссии по ОТ	Комиссия по охране труда	
1.5	Обучение и проверка знаний по охране труда (по электробезопасности, по оказанию помощи пострадавшим, пожарной безопасности)	В течение года	Директор, специалист по охране труда	
	Проведение инструктажей (вводного, первичного, на рабочем месте, внеплановых, целевых)	На рабочем месте-1 раз в 6 месяцев	Директор, специалист по охране труда	
1.6	Приемка школы к	Август 2023	Директор	

	связи с инфекционными заболеваниями (коронавирус и др.)			
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)				
4.1	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России	В течение года	Заведующий хозяйством	
4.2	Обеспечение работников санитарно-гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами (моющие и дезинфицирующие средства, гигиенические салфетки)	В течение года	Заведующий хозяйством, контрактный управляющий	
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1	Разработка, утверждение инструкций о мерах по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	Ежегодно до 01.09.	Заместитель директора по безопасности	
5.2	Обеспечение журналом регистрации противопожарного инструктажа	Ежегодно до 01.09.	Заместитель директора по безопасности	
5.3	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушителями и др.)	Ежегодно до 01.09.	Заместитель директора по безопасности, контрактный управляющий	
5.4	Организация обучения	В течение года	Заместитель директора по	

*Приложение №2
к Коллективному договору
на 2022-2025 г.*

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2022-2023 учебный год Администрация и профсоюзный комитет Муниципального общеобразовательного учреждения «Шостьенская средняя общеобразовательная школа заключили Соглашение о том, что в течение 2022-2023 учебного года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

С.Н. Саплешина
Директор МОУ "Шосткинская
СОШ"

С.Н. Саплешина

