

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»  
Касимовского муниципального округа Рязанской области  
(МБОУ «Лашманская ОШ»)

*Коллективный договор утвержден  
на общем собрании работников  
образовательной организации  
(протокол № 9 от 10 июня 2025 года,  
Приказ № 137-ОД от 10 июня 2025 года)*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

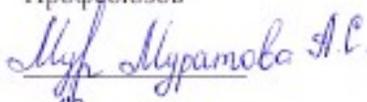
между администрацией и профсоюзной организацией  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»  
Касимовского муниципального округа Рязанской области  
по обеспечению социально-экономических  
и правовых гарантий работников

на 2025 - 2028 годы

От работодателя:  
И.о. директора

  
А.Р. Девликамова  
«10» июня 2025г.

От работников:  
председатель первичной организации  
Профсоюзов

  
Мур. Муратова А.С.  
«10» июня 2025г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны (далее стороны), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина» Касимовского муниципального округа Рязанской области (далее – МБОУ «Лашманская ОШ»), направленным на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.1. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель, – (директор), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ «Лашманская ОШ»;

органы Профсоюза - Касимовская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее райком), профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (профком).

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

Соглашение - Соглашение между администрацией Касимовского муниципального округа Рязанской области, Управлением образования и молодёжной политики администрации Касимовского муниципального округа Рязанской области, Касимовской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2028 годы.

округ- Касимовский муниципальный округ Рязанской области.

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора (далее Комиссия) – постоянно действующий орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.2. Основой для заключения настоящего 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»;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое территориальное Соглашение между администрацией Касимовского муниципального округа Рязанской области, управлением образования и молодежной политики администрации Касимовского муниципального округа Рязанской области и Касимовской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли.

1.3. 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.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директор (далее – работодатель);  
работники образовательной организации в лице их представителя первичной Профсоюзной организации, от имени которой выступает профком, - председателя первичной Профсоюзной организации МБОУ «Лашманская ОШ» (далее - выборные органы первичной Профсоюзной организации).

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

1.6. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.7. Работодатель обязан ознакомить работников 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, настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации настоящий 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 настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий 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).

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

1.15. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего 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), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

В случаях, прямо предусмотренных в настоящем Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом в соответствии с **Порядком учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права** (*Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору*). При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

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 обеспечивает гласность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.20. В течение срока действия настоящего 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.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, соглашениями, настоящим Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно **согласовывается с профсоюзным комитетом.**

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

2.1.2. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников – исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки; размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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, Соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.1.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с **Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций**, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 года г. № 196, и **Положением об аттестации педагогических работников** в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем *по согласованию с профкомом*.

2.1.7. 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.

2.1.8. 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. **Стороны** договорились, что:

2.2.1. 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.

2.2.2. В образовательных организациях не допускаются экономически и

социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

2.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

2.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- семейные – при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы.

Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

2.2.5. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисления на учебу в образовательную организацию;
- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, настоящим Коллективным договором образовательной организации.

2.2.6. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы

организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

2.2.7. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

2.2.8. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, а где она не проведена, в соответствии со списками.

2.2.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, 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 при увольнении.

2.2.10. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работники должны быть ознакомлены с графиком отпусков по подписи.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

2.2.11. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях, предусмотренных в настоящем Коллективном договоре.

2.2.12. Работникам, работающим у горячих плит (повар, кухонный рабочий), предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.

2.2.13. Заместителю директора по административно-хозяйственной части предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней.

2.2.14. Водителю, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.

2.2.15. Заместителю директора по безопасности, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней.

2.2.16. За подготовку призеров муниципального, регионального, федерального уровня, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 2 дня.

2.2.17. Работающим пенсионерам (по возрасту), предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

2.2.18. За работу без больничных листов в течение года, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

2.2.19. При вакцинировании в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, при предъявлении подтверждающего документа, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - по 1-му дню.

2.2.20. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

2.2.21. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

2.2.22. Не ограничивается право педагогических работников:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, с учетом установленной локальным актом образовательной организации системы контрольно-оценочных процедур.

2.2.23. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в **Кодексе профессиональной этики педагогических работников** МБОУ «Лашманская ОШ», утвержденный приказом директора образовательного учреждения от 14 ноября 2016 года (*Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору*).

2.3. **Руководители организаций** в пределах своей компетенции обеспечивают выполнение следующих пунктов:

2.3.1. 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.

2.3.2. 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. Не устанавливать испытательный срок при приеме на работу

лиц предпенсионного возраста.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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 профкома* (вариант: *по согласованию с профкомом*) и является приложением к трудовому договору.

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.3.7. При разработке штатного расписания приводить наименования должностей педагогических работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных организаций в соответствии с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят

постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

2.3.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.3.9. 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.

2.3.10. 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.

**2.4. Профком** обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.4.2. Оказывать членам Профсоюза практическую помощь в вопросах соблюдения трудового законодательства и т.д.

2.4.3. Своевременно информировать работодателя о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего коллективного договора с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

**2.5. Руководитель и профком 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.

**2.6. Руководитель и профком совместно разрабатывают и осуществляют** меры по определению особенностей регулирования при

наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.). 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;

- 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.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

2.7. **Руководитель 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».

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами **по согласованию с выборными профсоюзными органами** в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих

бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Рязанской области и Касимовского муниципального округа Рязанской области, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, **согласовываются с выборным профсоюзным органом** и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

3.1.2. В Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

3.1.3. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться *по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации* (принцип прозрачности).

3.1.4. Положение об оплате труда работников образовательной организации включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей организаций.

3.1.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда организации.

3.1.6. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривает увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.7. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работника (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем Коллективном договоре и Соглашении.

3.1.9. Обеспечивать обязательное участие представителя профкома в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

3.1.10. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.1.11. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательной организации.

3.1.12. Продолжить принимать участие в работе по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

**3.2. Руководитель** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

3.2.1. Не допускать разделение рабочего дня с перерывом более двух часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ).

3.2.2. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании Приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

3.2.3. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, школ-интернатов, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

3.2.4. Для педагогических работников наполняемость классов, групп с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.2.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются настоящим Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации*, трудовым договором.

3.2.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.7. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

**3.3. Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

3.3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящему и преподавательскому составу образовательной организации, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящему составу образовательной организации, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательного учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник физической культуры»;

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

**3.3.2. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.**

3.3.3. Зарплата работникам выплачивается два раза в месяц. За первую половину месяца расчет производится с 1 числа месяца по 15 включительно, за фактически отработанное время. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится не позднее 22 числа текущего месяца. За вторую половину месяца расчет производится с 16 числа по последний день

месяца включительно, за фактически отработанное время. Выплата заработной платы за вторую половину месяца производится не позднее 7 числа месяца следующего за текущим.

3.3.4. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне-специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

### **3.4. Профком:**

3.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательной организации и правильностью её исчисления.

3.4.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение сотрудников образовательной организации по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Управлением образования.

3.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

Вносит в Райком Профсоюза, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

3.4.4. Анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации, взаимодействует с депутатами районной Думы, Областной Думы и Государственной Думы РФ от Рязанской области при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

## **4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. **Стороны** считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

4.2. **Руководитель** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организации в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ),

- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

4.2.2. Совместно с профкомом проводит анализ кадрового обеспечения образовательной организации, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы повышения квалификации работников образовательной организации.

4.2.3. Направляет работников для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ); осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.2.4. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.2.5. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
  - 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
  - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
  - 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
  - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России,
  - 6) работы на выборных должностях,
  - 7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории.

Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

4.2.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

4.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); 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, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения СПО	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности,

учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника руководителю образовательной организации. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает руководитель образовательной организации.

4.2.9. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утверждёнными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

б) работники образования, являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8.

4.2.10. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

#### 4.2.11. В целях защиты интересов педагогических работников:

- рекомендуется работодателям письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- рекомендуется работодателям осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности **с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;**

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем **с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;**

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только **с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома первичной профсоюзной организации** в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой

должности письменно *доводится* работодателем *до сведения Профкома* первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

4.2.12. Участие работника в аттестационных процедурах, в том числе вне места его проживания, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

#### **4.3. Стороны признают необходимым:**

4.3.1. Разрабатывать и предусматривать в настоящем Коллективном договоре меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых Работников.

4.3.2. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре работника или настоящем Коллективном договоре.

4.3.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется Коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.3.4. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Онлайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в настоящем Коллективном договоре обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

4.4. **Стороны согласились** принимать участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др.

#### **4.5. Профком обязуется:**

4.5.1. Оказывать консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

4.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением

работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

4.5.3. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

4.5.4. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. Исходя из финансовых возможностей, осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- доплату работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- льготы на проезд работникам образования, проживающим в районном центре, работающим в сельских и поселковых образовательных организациях;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников организации с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков – сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск – 3 календарных дня;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- материальную помощь работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются настоящим Коллективным договором.

### **5.1.2. Рекомендовать работодателям и профсоюзным организациям:**

5.1.2.1. Предусматривать в настоящем Коллективном договоре дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), на основании письменного заявления в следующих случаях:

- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- проводы ребёнка в армию – 2 календарных дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

- 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.

- 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 и 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 с 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;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

5.1.2.2. 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 возраст до 14 лет.

5.1.2.3. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

5.1.3. Дети работников федеральных, подведомственных Министерству образования и науки РФ, областных и муниципальных образовательных организаций имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные организации.

5.2. **Руководитель** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа)» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и

посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

5.2.2. Работникам образовательной организации при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных организации средств.

5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.3. **Профком** обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

## 6. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

6.1. **Стороны договорились:**

6.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации **в течение трех лет после окончания учебы.**

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения **со дня заключения** им трудового договора с образовательной организацией **впервые.**

Молодым специалистом также признается работник, **работавший в период обучения** в образовательной организации в педагогической должности и продолживший там работать **после получения диплома (документа)** о профессиональном или высшем образовании.

6.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашением и настоящим коллективным договором.

6.1.3. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательной организации;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

6.1.4. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий.

6.1.5. **Работодатель** в отношении молодых специалистов:

6.1.5.1. При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

6.1.5.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

6.1.5.3. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

6.1.5.4. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

6.1.5.5. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

6.2. **Стороны предусмотрели** при заключении настоящего Коллективного договора разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам

доплаты за проводимую работу на условиях, определенных настоящим Коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

### **6.3. Стороны содействуют:**

- работе Совета молодых педагогов в образовательной организации, в Касимовском муниципальном округе Рязанской области;

- созданию и активной работе Советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

### **6.4. Руководитель в пределах своей компетенции:**

- производит единовременную выплату молодым специалистам в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17 апреля 2013 г. № 96 «Об утверждении размера, Порядка и условий предоставления единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения»;

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- обеспечивает участие в конференциях, слетах, форумах, семинарах по конкретным проблемам молодых педагогов.

### **6.5. Профком:**

6.5.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза.

6.5.2. Учитывает опыт и практику работы органов местного самоуправления, первичных организаций Профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов.

6.5.3. Рекомендует работодателю проводить совместное посвящение в педагоги и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости оказывать молодым специалистам – членам Профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников,

обеспечения безопасности учебного процесса в образовательной организации:

**7.1. Руководитель** в пределах своей компетенции:

7.1.1. Реализует основные направления государственной политики Рязанской области по охране труда в сфере образования в том числе:

- определяет потребности по основным направлениям охраны труда, требующим при реализации значительных финансовых затрат, и направляет предложения в Управление образования муниципалитета по их финансированию;

- производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками (постановление Минтрудсоцразвития РФ от 24 октября 2002 г. № 73), травматизма с обучающимися во время их пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602), разрабатывает мероприятия по их снижению.

7.1.2. Предлагает специалистам по охране труда или лицам, выполняющим функционал специалиста по охране труда обеспечить разработку нормативных актов по созданию и функционированию системы охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами Минтруда РФ, государственными стандартами, ведомственными и профсоюзными рекомендациями и примерными Положениями для конкретных образовательных организаций (*Соглашение по охране труда. (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору)*).

7.1.3. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в подведомственной образовательной организации с численностью работающих более 50 человек.

7.1.4. Обеспечивает в образовательной организации с численностью работающих более 50 человек обязательное введение освобожденной должности специалиста по охране труда, при меньшей численности осуществить меры, предусмотренные статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом специфики образовательной организации.

7.1.5. Рекомендует председателю первичной профсоюзной организации входить в состав комиссий по определению готовности образовательной организации к новому учебному году.

7.1.6. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательной организации, определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательной организации, в том числе по проведению:

- специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ;

- обучения и проверки знаний работников требованиям охраны труда в установленном порядке.

7.1.8. Обеспечивает работников образовательной организацией специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи, а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (*Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору*).

7.1.9. Осуществляет контроль за работой по вопросам обеспечения требований охраны труда.

7.1.10. Приостанавливает (при содействии Управления образования) частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

7.1.11. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

7.1.12. Обобщает потребность и подает заявки в Управление образования на финансирование мероприятий по охране труда в образовательной организации в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Предлагает Управлению образования использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.1.13. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования (обследований работников подведомственных организаций образования) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н, в установленном порядке обеспечивает оформление им медицинских книжек и допуск к работе за счёт средств бюджета.

7.1.14. Обеспечивает своевременное извещение (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.15. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае её отсутствия) в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования (*Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору*) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

## **7.2. Профком обязуется:**

7.2.1. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда образовательной организации, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда образовательной организации в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» нормативно-правовые и локальные акты.

7.2.3. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, способствовать формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда. Оказывать помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда, содействовать организации их обучение.

Обеспечивать участие представителей профсоюзного актива образовательной организации в определении готовности образовательной организации к новому учебному году.

7.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательной организации предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

7.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

7.2.6. Принимать в установленном порядке участие в работе Комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации.

7.2.7. При выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда образовательной организации информировать руководителя образовательной организации.

7.2.8. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором и Соглашением, изменений условий труда работников.

7.2.9. Принимать участие в работе комиссий по приёмке в эксплуатацию образовательной организации и средств производства по соответствующему уведомлению руководителя образовательной организации в качестве независимого эксперта.

7.2.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.2.11. Принимать участие в организованных райкомом смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Права и гарантии деятельности первичной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, общероссийским отраслевым Соглашением, Региональным Соглашением, Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

### **8.2. Руководитель образовательной организации:**

- обязан соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций и их органов, членов профсоюза, создавать условия для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Соглашениями, настоящим Коллективным договором;

- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением

и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников;

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в настоящем Коллективном договоре;

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора, на основании ст. 377 ТК РФ, (в размере, установленном настоящим Коллективным договором) на расчетный счет организации райкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействует профкому в использовании локальных информационных систем, а также средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- может перечислять в соответствии со ст. 377 ТК РФ на счет профкома образовательной организации денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются настоящим Коллективным договором.

### **8.3. Стороны договорились:**

8.3.1. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образовательной организации, а также в составе управляющих советов организации.

8.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.3.3. Совместно принимать решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и районным органам

Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.3.4. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с Профкомом организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, а также иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ:
  - о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
  - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
  - о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
  - определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
  - о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
  - об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
  - о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
  - об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
  - об утверждении графика отпусков (ст. 123);
  - о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
  - об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
  - об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
  - об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
  - о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

#### **8.4. Руководитель обеспечивает выполнение:**

8.4.1. Содействие деятельности профкома образовательной организации, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

8.4.2. Рассмотрение обращения, заявления, требования и предложения профкома в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения даёт мотивированный ответ.

**8.5. Стороны признают** гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.5.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

8.5.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, с сохранением

средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

**8.6. Стороны признают** следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза Работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

8.6.2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении. Данное положение должно быть определено в настоящем Коллективном договоре.

8.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **9.1. Профком обязуется:**

9.1.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательной организации.

9.1.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

9.1.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.1.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения, дисконтной карты и др.

9.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашением и настоящим Коллективным договором.

9.1.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон настоящего Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить персональные консультации Руководителей, Работников (членов профсоюза) образовательной организации по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.1.7. Информировать Руководителя о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие Работников организаций.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**Стороны договорились о том, что:**

10.1. Руководитель в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями.

Текущий контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия), созданная на основании приказа Руководителя.

10.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются Комиссией образовательной организации.

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются Комиссией образовательной организации в 15-дневный срок.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

## **Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут

обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

между администрацией и профсоюзной организацией  
МБОУ «Лашманская ОШ»  
по обеспечению социально-экономических  
и правовых гарантий работников  
на 2025-2028 годы

## **КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»**

### **I. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Кодекс – это свод правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина» (далее - работников), который регулирует систему межличностных отношений в образовательном процессе.

1.3. Кодекс определяет совокупность этических требований, вытекающих из принципов педагогической морали, ключевыми нормами которой являются профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь и педагогический авторитет.

1.4. Кодекс служит целям:

- сохранения в образовательном процессе нравственной ответственности работников за воспитание личности гражданина России;
- утверждения необходимости личностной позиции работников как гражданина России;
- обеспечения консолидирующей роли работников в обществе;

1.5. Задачи Кодекса:

- сформировать методологическую основу профессиональной этики работников;
- выработать у работников стремление соблюдать этические нормы поведения;
- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической неопределённости и иных обстоятельствах нравственного выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за соблюдением принципов профессиональной этики работников.

1.6. Кодекс действует для всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина».

## **II. Основные принципы и правила поведения работников организации**

2.1. Все работники учреждения обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления,
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции.

2.2. Работники Учреждения обязаны:

соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации, Рязанской области и Касимовского района, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

осуществлять свою деятельность, в пределах предоставленных полномочий;

исполнять обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей ;

соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам Учреждения;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

воздержаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3 Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное, : разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей;

2.4. Работники, занимающие должности в Учреждении, обязаны:

а) принимать по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально – психологического климата в коллективе;

д) в отношении с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных необоснованных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных.

2.5. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.6. Работник сохраняет культурные и исторические традиции региона, с уважением относится к значимым событиям и важным датам в истории региона, гордится его ролью в мировой истории, передает это отношение обучающимся.

2.7. В своей деятельности работник руководствуется принципами гуманности, законности, взаимоуважения, демократичности, справедливости, профессионализма.

2.8. Работник занимает активную жизненную позицию, обладает высоким уровнем гражданской культуры.

2.9. Работник обязан способствовать реализации права на получение образования любого ребёнка вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, его социального статуса, религиозных убеждений, материального положения, исключаящей какую-либо дискриминацию.

2.10. Признавая, что главным условием педагогической деятельности является профессиональная компетентность работника, его специальные знания и искусство в деле воспитания и обучения, работник стремится к углублению своих знаний, саморазвитию и самосовершенствованию.

2.11. Профессиональная компетентность наряду с гуманистической нравственной позицией, предполагающей высокую требовательность к себе, способность признавать и исправлять собственные ошибки, дает работнику право на самостоятельное принятие педагогических решений, за которые он несет личную ответственность.

2.12. Работник своим поведением стремится подавать положительный пример всем участникам образовательного процесса.

2.13. Работник дорожит своей репутацией, не занимается аморальной и противоправной деятельностью.

2.14. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

2.15. Работник в своей профессиональной деятельности соблюдает традиционный деловой стиль в одежде, который вызывает уважение окружающих.

### **III. Этические правила профессионального поведения работника**

3.1. Работник стремится строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности.

3.12. Работник должен уважать честь и достоинство ребёнка, не может ни санкционировать, ни оставить без внимания любые формы проявления жестокости или унижения по отношению к ребёнку.

3.13. Грубое и негуманное отношение к ребёнку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из обучающихся предпочтения или неприязни со стороны педагога недопустимы.

3.14. Работник стремится к повышению положительной учебно-познавательной мотивации у обучающихся, к укреплению в них веры в собственные силы и способности.

3.16. Работник в своей профессиональной деятельности выбирает методы, развивающие познавательный интерес обучающихся, ответственность, самостоятельность, желание сотрудничать и помогать другим.

3.17. При возникновении профессиональных затруднений работник обязан немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования.

3.18. Работник оказывает профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к нему.

3.19. Работник обязан хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную ему участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.20. Работник не имеет права вступать с ребёнком в финансовые отношения. Работник избегает ситуаций, способствующих возникновению

конфликта интересов. При возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов действует в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.21. Работник обязан поддерживать благородные традиции Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»

3.22. Работник обязан делать все от него зависящее, активно участвовать в работе педагогических объединений, защищать честь и достоинство коллег, как свои собственные.

3.23. Моральная обязанность работника – беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег.

3.24. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания.

3.25. Критика в адрес коллеги может быть только аргументированной, не оскорбительной и конструктивной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.

3.26. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.27. Работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.

3.28. Никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) обучающегося.

3.29. Работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю) в выборе формы получения образования, образовательного учреждения; в защите законных прав и интересов ребенка и участии в управлении образовательным учреждением.

3.30. Работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу.

3.31. Работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования обучающихся. Конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии.

3.32. Педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия участника педагогического процесса, принимающего участие в исследовании (обучающегося, родителя (законного представителя), после предоставления ему полной информации.

3.33. Работник должен соблюдать крайнюю осторожность при практическом применении новых для него методов обучения и воспитания и нести личную ответственность за результат.

#### **IV. Рекомендательные этические правила поведения работников**

4.1- Исполняя свои трудовые обязанности все работники учреждения должны воздерживаться от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения политических или религиозных предпочтений;
- б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;
- в) поступков, которые могут бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;
- г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;
- д) угроз, или оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3 2, Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг другом.

#### **V. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

5.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Учреждения.

5.2. Кодекс является добровольно принятой нормой.

5.3. Соблюдение работником положений Кодекса - один из критериев его профессионального поведения.

5.4.Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение меры юридической ответственности.

5.5. Факты нарушения работником правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения работника, предусмотренных Кодексом, рассматриваются на заседании коллектива и могут учитываться при проведении аттестаций работника.

5.6. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
между администрацией и работниками  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»**

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина» Касимовского муниципального округа Рязанской области и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

**1. Организационные мероприятия.**

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»

1.1. Издаёт приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2. Проводит оценку соответствия рабочих мест по условиям труда.

1.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда.

1.4. Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.

1.5. Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте.

1.6. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей, на которые по условиям труда установлены:

- компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
- своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

1.7. Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

1.8. Организует комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

1.9. Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

1.10. Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

## 2. Предупреждение несчастных случаев.

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»:

2.1. Не допускает использование помещений, лабораторий, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министерства образования и науки России и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех объектов детского сада требованиям охраны труда.

2.2. Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

## 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»:

3.1. Содержит в надлежащем состоянии все помещения школы, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников школы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.3. Создает медицинский кабинет с медицинскими аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.

3.4. Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в школе.

3.5. Обеспечивает мероприятия по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- производит ремонт помещений здания, электроосветительного и санитарно-технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;

- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности,

другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

#### 4. Улучшение условий и охраны труда.

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лашманская основная школа имени академика В.А. Канайкина»:

4.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в детском саду, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда.

№	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	Ежедневно	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
2	Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	1 раз в неделю	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
3	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	Ежедневно	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
5	Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Октябрь	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по	

			безопасности	
6	Ремонт розеток, светильников	В течение года	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
7	Измерение сопротивления изоляции.	Май	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
8	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Еженедельно	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
9	Озеленение и благоустройство территории.	апрель-сентябрь	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
10	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	
11	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности	

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
между администрацией и профсоюзной организацией  
МБОУ «Лашманская ОШ»  
по обеспечению социально- экономических  
и правовых гарантий работников  
на 2025-2028 годы

**Нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих  
средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы  
образования)**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл

3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной,	100 мл

	стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников учреждений и организаций**  
**образования, которым в связи с вредными условиями труда**  
**предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,**  
**согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными**  
**условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск**  
**и сокращенный рабочий день, утверждённого постановлением**  
**Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22**

№ п/ п	№ пунк та	Наименование профессий и работ	ЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬ ОГО ОТПУСКА (В	ЬНОСТЬ СОКРАЩЁННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ
<p><b>XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>  <b>САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ</b>  <b>ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ</b>  <b>ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ</b>  <b>ТУБЕРКУЛЕЗОМ.</b></p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п.	Мастер лечебно-производственных (трудовых)	12	6

	12.	мастерских и подсобных сельских хозяйств			
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	12	6	
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6	
<p><b>ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.</b></p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>					
10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6	
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6	
12.	51	Кастелянша	12	6	
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6	
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6	
<p><b>ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ</b></p>					
15. 1	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург,	12		

		врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)			
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12		
17. *	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12		
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12		
<b>XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА</b>					
19.	35	Дезинфектор	6		
20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6		
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6		
22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе:			
		а) при загрузке вручную	12		
		б) при механизированной загрузке	6		
23.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6		
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6		
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6		

26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12		
27.	170	Рабочие прачечных, <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)</i> занятые:  в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений);  д) на стирке белья и спецодежды <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</i> вручную	6  12		
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6		
29	204	Стеклографист (ротаторщик)	6		
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6		
<b>XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО</b>					
<b>1. И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ</b>					
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12		