


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
на 2022-2025 годы

От работодателя:  
Директор  
Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 4 городского  
округа Стрежевой  
с углубленным изучением отдельных  
предметов»

 С.А. Стрюк

«24» ноября 2022г.

От имени работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 4 городского округа  
Стрежевой с углубленным изучением  
отдельных предметов»

 О.В. Тигова

«24» ноября 2022г.

Администрация городского округа Стрежевой  
Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован (с)  
№ 104 от 29.11.22



## **1. Общие положения.**

**1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о социальном партнёрстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого, Координационным Советом профсоюзов города Стрежевого на 2021-2023 годы и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, Территориальным соглашением в сфере образования между Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Стрежевской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Администрацией городского округа Стрежевой на 2021 – 2024 годы, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.**

**1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства (ст. 41 ТК РФ).**

**1.3. Сторонами Договора являются:**

- Работодатель - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов» в лице директора Стрюк Светланы Алексеевны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель)**
- Работники от имени и в интересах которых действует первичная профсоюзная организация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов» в лице председателя Титовой Оксаны Валерьевны (далее - Работники). Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:**
  - совершенствования системы социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ № 4», способствующей стабильной работе Учреждения;**

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Настоящий договор вступает в силу с 25.11.2022 г. и действует в течение трех лет.

1.5. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Управления образования. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение 1) (далее – Комиссия).

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. В случае реорганизации сторон Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. (ч.4 ст.43 трудового кодекса РФ)

1.14. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.14.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов, совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.14.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.),

**затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.**

**1.14.3. Предоставление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.**

**1.15. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.**

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

**Стороны обязуются выполнять следующие положения:**

**2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.**

**2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).**

**2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя считается заключением трудового договора.**

**Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.**

**Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.**

**Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящего пункта, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.**

**2.4 Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи**

**Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.**

**2.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенных трудовым законодательством РФ, настоящим Договором.**

**2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре.**

**Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».**

**2.7. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).**

**2.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.**

**2.9. Работодатель должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.**

**2.10. Работодатель должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.**

**2.11. По соглашению, заключаемому в письменной форме с работодателем, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего**

работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.12. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.13. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

2.14. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации МОУ «СОШ № 4».

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата Работников и Возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (Закон РФ от 19.04.91 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.15. Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

**Работодатель обеспечивает полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.**

**2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за 3 месяца до даты увольнения работника.**

**Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, или в связи с ликвидацией МОУ «СОШ № 4» персонально и под роспись не менее, чем за три месяца до даты увольнения.**

**2.17. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):**

**а) ликвидация МОУ «СОШ № 4»;**

**б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:**

**- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;**

**- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;**

**- 100 и более человек в течение 90 календарных дней.**

**2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:**

**- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;**

**- 84: абз.4;**

**- 336: пункты 1, 2**

**производится с предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов», в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов» – также и с предварительного согласия Стрежевской городской организации Общероссийского Профсоюза работников образования и науки РФ.**

**2.19. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10. 2010 года.**

**2.20. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное**

**право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:**

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;**
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;**
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;**
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;**
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;**
- работники, отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста.**

**При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза.**

**2.21. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:**

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);**
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);**
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);**
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);**
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и**



иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

**2.22.** На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации) за педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

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

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

**2.23.** Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (глава 61 ТК РФ) и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то Работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы за все время забастовки (ст. 414 ТК РФ).

**2.24.** В трудовую книжку Работников на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждениях и поощрениях:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;
- о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, о награждении почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования РФ, Администрации и Законодательной Думы Томской области, Департамента общего образования Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой;
- о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования и МОУ «СОШ № 4» за особые успехи в работе.

**2.25.** Полномочия работодателя по отношению к руководителю МОУ «СОШ № 4» выполняет учредитель, в соответствии с Уставом Учреждения.

На руководителя МОУ «СОШ № 4», как на работников данной организации, полностью распространяются условия настоящего коллективного договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

### **3. Оплата и нормирование труда.**

**Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.**

**Формирование системы оплаты труда работников МОУ «СОШ № 4», включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:**

**1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;**

**2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**

**3) государственных гарантий по оплате труда;**

**4) отраслевых положений о системе оплаты труда;**

**5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**

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

**7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;**

**8) мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).**

**Стороны гарантируют:**

**3.1. Работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.**

**Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в следующем порядке:**

- 25 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за фактически отработанное время;**
- 10 числа месяца, следующего за отчетным, производится выплата оставшейся части заработной платы.**

**3.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе**

заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

**3.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.**

**3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).**

**3.5. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.**

**3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, установленных в ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.**

**3.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.**

**3.8. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.**

**Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).**

**3.9. Заработная плата работника определяется согласно нормативным документам и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, согласно Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ № 4», Положения о распределении фонда стимулирующих выплат МОУ «СОШ № 4», Положения о премировании работников МОУ**

**«СОШ № 4» (Приложение № 2),**

**Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением.**

**3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:**

**1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;**

**2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;**

**3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;**

**4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**

**Письменное уведомление осуществляется по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается расчетной группой Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, вместе с заработной платой за вторую половину месяца.**

**3.11. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).**

**3.12. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.**

**3.13. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».**

**3.14. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учётом должностного оклада и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.**

**Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника,**

если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.15. МОУ «СОШ № 4» обладает правом после согласования с органами управления образования полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством. По согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.17. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.18. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.19. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ст. 112 ТК РФ).

3.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными 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.

Размеры доплат каждому работнику за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренным ст. 372 ТК РФ.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

**3.21. Педагогическим работникам МОУ «СОШ № 4», имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым педагогам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.**

**Руководителям образовательных организаций, имеющим эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с:**

**правовыми актами органов местного самоуправления – для руководителей муниципальных образовательных организаций. Педагогическим работникам и руководителю МОУ «СОШ № 4», имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.**

**3.22. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением об оплате труда МДОУ, разработанного в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой, утверждённого Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243.**

**3.23. Стороны считают, что основанием для установления выплат в порядке, определяемом коллективным договором является:**

**- превышение наполняемости классов, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях;**

**- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы);**

**- осуществление образовательной деятельности в гимназических и лицейских классах, а также в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.**

**3.24. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работникам на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:**

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

**4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).**

Преподавательская работа руководителей и других работников образовательных организаций может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя образовательной организации - учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательной организации по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

**4.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.**

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

4.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации его права лично присутствовать на



заседании аттестационной комиссии при его аттестации;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплаты, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.4. Рабочий день работников устанавливается с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней. Перечень должностей определен в приложении 4 к настоящему коллективному договору.

4.6. Для женщин условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «СОШ № 4» 36 часовая рабочая неделя с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

4.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ)

4.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.9. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации) должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника возможно предоставление ему вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10 Работники, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией МОУ «СОШ № 4» (в том числе присоединяя его к основному) с учетом организационных возможностей МОУ «СОШ № 4».

4.11. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника только в соответствии с утвержденным годовым планом работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. (ч.3 ст.123 Трудового кодекса РФ)

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

4.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**4.16. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.**

**4.17. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель организации с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):**

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

**4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, на основании ст. 128 ТК РФ, продолжительностью:**

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- регистрация брака – до 5 календарных дней
- переезд работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- проводы в армию (родители) – 2 календарных дня;
- рождение (усыновление) ребенка (супругу) – 5 календарных дня;
- смерть родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер – 5 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

**4.19. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.**

**4.20. Отпуска, указанные в пункте 4.18. настоящего Коллективного договора, могут оплачиваться из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам Учреждения, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным профсоюзным работникам), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.**

**4.21. В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск во время учебного года (в**

счет текущего или в счет будущего отпуска) на период лечения не чаще 1 раза в 3 года.

4.22. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 ТК РФ).

4.23. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с п.6.12 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, в соответствии с Положением о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 4» длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным директором Учреждения (Приложение 5).

4.24. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10, утверждённых постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.25. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.26. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им

рабочего времени с сохранением заработной платы.

**4.27. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.**

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

**4.28. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 26.06.2017 N 238а (ред. от 17.11.2021) «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за счет средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченного органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере общего образования, в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».**

**4.29. Особый порядок регулирования режима рабочего времени в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, привлекаемых к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.**

**Обязательным условием для привлечения к работе в каникулярное**

время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников в указанные организации, расположенные в той же местности, является письменное согласие работников.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации, то есть на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок.

Не предусматривается возможность привлечения педагогических работников в период, не совпадающий с отпуском, к другому работодателю в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, даже в случаях, если педагогические работники будут согласны работать в указанных организациях, расположенных в другой местности.

Педагогические работники, желающие работать в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности, смогут работать в них исключительно только в период своего отпуска и на условиях трудового договора.

Привлечение к работе в каникулярное время, а также в периоды отмены реализации образовательных программ, не совпадающие с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов образовательных организаций, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием учебных занятий, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

4.30. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

4.31. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники МОУ привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники столовых, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Оплата

труда таких работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.32. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники МОУ по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п. 4.31., при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

4.33. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах, (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п. 4.19,4.20 при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

4.34. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

## **5. Трудовой распорядок.**

5.1. Директор МОУ «СОШ № 4» обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом МОУ «СОШ № 4», условиями Коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85. г.

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

**5.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).**

**5.4. Работодатель ставит в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.**

**5.5. Работники, указанные в п. 1.3. настоящего Договора, имеют право обратиться в коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.**

## **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

**6.1. Работникам, отработавшим в МОУ «СОШ № 4» 5 лет и более и впервые увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ).**

**6.2. К юбилеям при достижении возраста 50,55,60,65 и т.д. работникам выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.**

**6.3. Бывшим работникам МОУ «СОШ № 4» выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размерах, определенных локальными актами Управления образования городского округа Стрежевой.**

**Право на данную помощь имеют лица, уволенные из Учреждения в связи выходом на пенсию, при соблюдении следующих условий:**

- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет;**
- стаж работы в системе образования не менее 5 лет;**
- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;**
- лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим и не являющимся индивидуальным предпринимателем.**

**6.4. Право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств Работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска в**



соответствии с решением Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета.

6.5. Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного муниципального учреждения городского округа Стрежевой в другое в порядке перевода.

6.6. При проведении аттестации педагогических работников в МОУ «СОШ № 4» соблюдаются следующие условия:

6.6.1. В состав аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включается представитель областной организации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

6.6.2. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.6.3. Оплата труда педагогических работников, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.

6.6.4. Льготы по сохранению квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам предоставляются согласно действующим на данный период Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Администрации Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.

6.6.5. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6.6. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за

ребенком;

- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю МОУ «СОШ № 4» в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

**6.6.7.** В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю МОУ «СОШ № 4».

**6.6.8.** Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области на условиях и в порядке, установленном отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к отраслевому соглашению между Департаментом общего образования

Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021–2024 годы;

- победители и участники региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Учитель года России», «Сердце отдаю детям»; победители региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России», «педагог-психолог России» и участники данных конкурсов, занявшие в рейтинге участников конкурса 2 и 3 место;

- учителя образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым выплачиваются премии за достижения в педагогической деятельности, из перечня, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, либо приказом Министерства просвещения Российской Федерации и учителя из списка на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности (учителя из списка учителей, занявших в рейтинге участников конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности места с девятого по двадцать третье; учителя из списка учителей, занявших в рейтинге участников конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями места с девятого по двадцать третье), утвержденного распоряжением Администрации Томской области; победители на соискание премий Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»; победители регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель», регионального конкурса «Педагогические горизонты» и регионального конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «PROдвижение к вершинам мастерства».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме, и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании

ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощённой формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощённой форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п. 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощённой форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

6.6.9. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 4 к отраслевому соглашению между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.

6.6.10. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

6.6.11. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.7. В случае смерти работника, если погребение осуществлялось за счёт средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие, в порядке, установленном Федеральным законом от 12.01.1996г.

**№8 – ФЗ «О погребении и похоронном деле».**

**6.8. Работодатель обязуется устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.**

**6.9. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного, выданного медицинской организацией (ст. 3 ФЗ № 255 от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)**

**6.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.07.2014 № 726 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».**

**Конкретные размеры доплат в диапазоне от 4 % до 12% с учетом фактической занятости работников в неблагоприятных условиях приведены в Приложении 6 к настоящему Договору.**

**До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда сложившийся размер доплат не может быть уменьшен или отменен.**

**6.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).**

**6.12. Молодым педагогам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, оплата труда устанавливается с сохранением в течение двух лет:**

**- окончившим с отличием – 25 % к должностному окладу – для выпускников вузов и 20 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;**

**- окончившим без отличия – 20 % к должностному окладу – для выпускников вузов и 15 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений.**

**Указанная льгота предоставляется молодым педагогам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет из средств местного бюджета.**

**Согласно Закону Томской области «Об образовании Томской области» от 12.08.2013г. № 149-ОЗ молодым педагогом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в муниципальную образовательную организацию в Томской области не позднее трех месяцев со дня окончания обучения и проработавшее в муниципальной**

образовательной организации в Томской области не более трех лет (ст.21.«О мерах по привлечению молодых педагогов в областные государственные образовательные организации и муниципальные образовательные организации в Томской области»).

**6.13. Молодым педагогам, приступившим к работе в системе образования, выплачивается материальная помощь в размере трех МРОТ, при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет.**

**6.14. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, основания возврата полученных средств, устанавливается органами местного самоуправления.**

**6.15. 1) Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае, если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:**

**- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п.п. 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора;**

**- уволился по собственной инициативе, отработав в организации менее одного года;**

**- уволен по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (для педагогических работников). 3.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Разделом,**

**2) Молодой педагог обязан вернуть выплаченные ему средства, установленные пунктом 6.14 настоящего Договора:**

**а) полностью, - если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины;**

**б) пропорционально отработанному времени, - если он до истечения срока трудового договора, а при отсутствии срока - до истечения трех лет работы, уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.**

**Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.**

**Уважительными причинами в данном случае являются:**

**- перевод мужа или жены на работу в другую местность;**

**- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);**

**- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;**

**- призыв на службу в Вооруженные Силы;**

**- увольнение по сокращению численности или штата;**

**- уход на пенсию.**

**6.16. Работники МОУ «СОШ № 4», являющиеся членами профсоюза, имеют право на выплату материальной помощи, в соответствии с Приложением № 3 к настоящему коллективному договору.**

**6.17. Члены профсоюза Учреждения и их дети в возрасте до 18 лет, имеют право на получение единовременных Новогодних подарков, оплачиваемых из средств членских профсоюзных взносов.**

**6.18. Работникам МОУ «СОШ № 4», являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путёвки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».**

**6.19. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения (после 31.12.2004) и проживающей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года (после 31.12.2004), процентная надбавка к заработной плате начисляется в размере 10% за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50%.**

**6.20. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора, производится при следующих условиях:**

**а) переезд к новому месту жительства осуществлен не позднее одного года со дня расторжения трудового договора с учреждением, финансируемым из местного бюджета, по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения работника за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием расторжения трудового договора;**

**б) учреждение, финансируемое из местного бюджета, - последнее основное место работы работника перед переездом на новое место жительства;**

**в) работник отработал в учреждении, финансируемом из местного бюджета (последнее основное место организации), не менее одного года;**

**г) заявление на компенсационные выплаты, связанные с переездом, представленное работником или членом семьи, в случае смерти работника.**

**2) К членам семьи, имеющим право на указанную компенсацию, относятся переезжающие с работником муж (жена), неработающие дети и родители обоих супругов, иные лица, проживавшие на момент расторжения трудового договора совместно с работником и находящиеся на его иждивении.**

**3) В стоимость провоза багажа включаются все документально подтвержденные расходы работника, связанные с перевозкой багажа семьи от места нахождения дома (квартиры) по прежнему месту жительства до места расположения дома (квартиры) по новому месту жительства, включая погрузочно-разгрузочные работы, из расчета не свыше стоимости перевозки груза двадцатифутовым контейнером на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного сообщения между населенными пунктами, оплату стоимости провоза багажа производить по тарифам перевозки грузов автомобильным или речным транспортом исходя из кратчайшего маршрута следования**

согласно представленным документам, подтверждающим фактические расходы.

4) Компенсация расходов, связанных с оплатой проезда работника и членов его семьи, производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда: - железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого поезда; - водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; - воздушным транспортом - в салоне экономического класса; - автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями; Расходы компенсируются в течение 30 календарных дней после предоставления следующих документов:

а) справки жилищно-эксплуатационной организации о составе семьи на момент расторжения трудового договора;

б) справки о снятии с регистрационного учета работника и членов его семьи;

в) проездных документов;

г) транспортных накладных, квитанций по оплате услуг по погрузке, выгрузке багажа, других документов, подтверждающих произведенные расходы.

5) В случае наличия в составе семьи работника работающих членов его семьи, переезжающих вместе с ним, работодатель принимает меры к привлечению другого работодателя к долевному участию в возмещении расходов.

б) В случае смерти работника стоимость проезда и провоза имущества его семьи к новому месту жительства оплачивается членам семьи умершего при условии подачи ими заявления на компенсационные выплаты в течение шести месяцев со дня смерти работника.

6.21. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда для медицинских консультаций и (или) лечения

1) Компенсации подлежат расходы по оплате проезда работника в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и (или) лечения и обратно железнодорожным, водным или автомобильным (кроме такси) транспортом по фактическим расходам, но не свыше размеров, установленных решением Думы городского округа Стрежевой № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета» от 10.10.2012 г.

2) В случаях, если авиационный транспорт является единственным средством сообщения между местом проживания работника и местом назначения, то работнику компенсируются расходы по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно авиационным транспортом по тарифам экономического класса.

Компенсация расходов осуществляется в течение 30 дней с момента получения письменного заявления работника с приложением соответствующих документов. К заявлению прилагаются:

а) справка о направлении работника для медицинской консультации или на лечение, выданная государственной или муниципальной организацией



здравоохранения, в которой работнику предоставлялись медицинские консультации или лечение;

б) справка о предоставлении работнику медицинской консультации или лечения, выданного организацией здравоохранения, в которую был направлен работник;

в) проездные документы.

Компенсация расходов, указанных в настоящем разделе, производится при условии:

а) место работы в учреждении является для работника постоянным;

б) компенсация расходов производится один раз в два года, начиная со второго года работы.

**6.22.** Работникам МОУ «СОШ № 4», являющимся членами профсоюза, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс. Указанный в настоящем пункте дополнительный отпуск предоставляется в день наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанный в настоящем пункте дополнительный отпуск не предоставляется, не оплачивается и переносу не подлежит.

- в день рождения работника. Работникам, у которых день рождения выпадает на выходные, праздничные дни вправе по личному заявлению и по согласованию с Работодателем определить дату переноса предоставляемого дня отпуска.

**6.23.** Работникам МОУ «СОШ № 4», являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза, предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

**6.24.** Условия, установленные пунктом 6.7, распространяются на всех работников, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления Работодателю о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**6.25. МОУ «СОШ № 4» и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, наряду с коллективным договором могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но письменно обратившихся в выборный орган первичной профсоюзной организации с просьбой представлять их интересы во взаимодействии с администрацией образовательной организации и ежемесячно перечислять на счёт своей профсоюзной организации денежные средства в размере не ниже 1% от своей заработной платы. Конкретный размер устанавливается отдельным решением выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 30, 377 ТК РФ, ст. 11(ч.1, п.1), и ст. 28 (п.4) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)**

## **7. Молодежная политика.**

**7.1. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста молодых педагогов через наставничество. Поощрять молодых педагогов, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.**

**7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

**7.2.1. Привлекать молодых педагогов к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.**

**7.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых педагогов. Оказывать помощь в оформлении документов.**

## **8. Охрана труда, медицинское обслуживание и социальное страхование.**

**8.1. Работодатель гарантирует:**

**8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.**

**8.1.2. Создание системы административно-общественного контроля за охраной труда.**

**8.1.3. Укомплектование учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры, мастерских и пищеблоков необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку педагогических работников для оказания неотложной доврачебной помощи.**

**8.1.4 Прохождение работниками всех обязательных предварительных**

**(при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.214 ТК РФ), в том числе прохождения работниками МОУ «СОШ № 4» обязательной вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям в соответствии с законодательством РФ об основах охраны здоровья граждан.**

**Выделение средств, необходимых для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, и обязательных психиатрических освидетельствований работников.**

**8.1.5 Проведение ежегодного анализа состояния пожарной безопасности в образовательных организациях и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.**

**8.1.6. Проведение обучения мерам пожарной безопасности работников и обучающихся Учреждения (Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).**

**8.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуются:**

**8.2.1 Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителя и работников Учреждения и планировать эти мероприятия на начало учебного года, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.**

**8.2.2. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**

**8.2.3. Провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместную комиссию по охране труда на паритетных началах.**

**Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»)**

**8.2.4. Предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме использование средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.**

**8.2.5. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда. Расходы на осуществление**

**мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, финансируемых из областного бюджета, включаются в сметы доходов и расходов соответствующих организаций в размере не менее 0,2 процента суммы сметы на текущий финансовый год в соответствии с действующим законодательством.**

**8.2.7. Обеспечивать профсоюзной стороной защиту работников от необоснованных действий руководителей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.**

**8.2.8. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ.**

**8.2.9. Утвердить сроки и обеспечить проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.**

**8.2.10. Признать, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».**

**8.2.11. Обеспечить выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам школы в соответствии с перечнем (Приложение 7).**

**8.2.12. Обеспечить расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

## **9. Обязательства трудового коллектива.**

**9.1. Соблюдать Устав МОУ «СОШ № 4» и Правила внутреннего трудового распорядка.**

**9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными правовыми актами по охране труда.**

**9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).**

**9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Учреждения, обеспечивать их сохранность.**

**9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях МОУ «СОШ № 4».**

**9.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов Договора на собраниях и мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом МОУ «СОШ № 4».**

## **10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.**

**10.1. Права Профсоюза, гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Договором.**

**10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).**

**10.3. Согласование действий и актов Учреждения с Профсоюзом производятся в соответствии с действующим законодательством.**

**10.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.**

**10.5. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей работы как по основному месту, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).**

**10.6. Председатель профсоюзного комитета включается в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальная оценка условий труда, охране труда, социальному страхованию.**

**10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).**

**10.8. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ)**

**10.9. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.**

## **11. Контроль и ответственность за выполнением Договора.**

**11.1. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение трёх рабочих дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.**

**11.2. В целях контроля выполнения условий настоящего Договора создается двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия).**

**Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения Договора (Приложение 1).**

**11.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.**

**11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса РФ об административных правонарушениях).**

**11.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.**

**11.6. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.**

## **12. Экономика и управление образованием в Учреждении.**

**Работодатель обязуется:**

**12.1 Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования Учреждения.**

**12.2 Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета.**

**12.3. Сохранять мораторий на приватизацию МОУ «СОШ № 4». Если законодательство будет изменено таким образом, что сохранить мораторий не удастся, то Администрация городского округа Стрежевой и Управление образования гарантируют участие Профсоюза в Комиссии по приватизации (продаже) муниципального имущества. (Участие ГК в работе приватизационных комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21. Федерального Закона РФ «О**

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

12.5 Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений МОУ «СОШ № 4» на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

12.6. Не допускать ликвидации и репрофилирования МОУ «СОШ № 4» без согласия с Профсоюзом.

12.7. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

12.8. Ходатайствовать перед Учредителем о выделении средств на отдых и лечение работников и их детей.

12.9. Выделять средства на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Учреждения и руководящих работников МОУ «СОШ № 4» один раз в три года.

12.10 Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес администрации Учреждения и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Профсоюз обязуется:

12.11. Способствовать администрации МОУ «СОШ № 4» укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

12.12. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

12.13. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

12.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением администрацией МОУ «СОШ № 4» законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

12.15. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Решения Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250

12.16. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов трудовых коллективов.

#### **Заключительные положения**

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

**13.2. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой**

**13.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.**

**13.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.**

**13.5. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.**

**13.6. Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.**



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о двухсторонней комиссии по заключению**  
**и контролю выполнения коллективного договора.**

**1. Общие положения**

**1.1. Двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия) действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области "О социальном партнерстве в Томской области" от 13.01.2003 N 11-03, Уставом Учреждения, настоящим Положением.**

**1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства на территории городского округа Стрежевой.**

**1.3. Принципы деятельности Комиссии:**

- уважение и учет интересов деятельности сторон;**
- полномочность и полнота представительства сторон;**
- равноправие сторон;**
- добровольность принятия обязательств сторонами;**
- реальность обеспечения принятых обязательств;**
- ответственность сторон.**

**1.4. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики.**

**2. Порядок формирования Комиссии**

**2.1. Комиссия состоит из представителей Профсоюза, представителей Учреждения, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее стороны).**

**2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.**

**2.3. Число членов Комиссии не может превышать 10 человек (по 5 представителей от каждой из сторон).**

**2.4. Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно. Принятое решение оформляется распорядительным**

документом в соответствии с регламентом сторон.

### **3. Задачи Комиссии**

#### **3.1. Основными задачами Комиссии являются:**

- ведение коллективных переговоров, подготовка, обсуждение, заключение Договора (далее Договор) и осуществление контроля его выполнения;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Договора;
- недопущение в Договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, оказание практической и методической помощи в заключение Договора.

### **4. Права Комиссии**

#### **4.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:**

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения, в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения сторонами, и осуществлять контроль их выполнения;
- осуществлять контроль выполнения сторонами Договора;
- приглашать для участия в переговорах и подготовке проекта Договора специалистов и экспертов по договоренности сторон;
- вносить предложения в органы государственного контроля и надзора о привлечении, в установленном законодательством порядке, к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение условий Договора;
- вносить предложение о приостановлении или отмене действия решений Администрации Учреждения, Профсоюза.

### **5. Порядок работы Комиссии**

**5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.**

**5.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.**

**5.3. Сопредседатель комиссии избирается только из числа членов**

**Комиссии.**

**5.4. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания Сопредседатели.**

**5.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.**

**5.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.**

**5.7. Для организации работы Комиссии и ведения протоколов члены Комиссии избирают секретаря имеющего право голоса.**

**5.8. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.**

**5.9. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием на основе согласия сторон при условии, что каждая из сторон приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.**

**5.10. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии.**

**5.11. Протокол заседания Комиссии подписывается Сопредседателем и секретарем.**

**5.12. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.**

**5.13 Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляется Работодателем.**

## **6. Статус члена Комиссии**

**6.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Договором и настоящим Положением.**

**6.2. Член Комиссии имеет право:**

**- обращаться в Администрацию Учреждения, Профсоюз и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;**


**- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения Работодателя, Профсоюза;**

**- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;**

**- принимать участие в заседаниях Администрации Учреждения и работы Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной**

**стороны, при наличии полномочий этой стороны и при согласовании с  
Сопредседателем.**

Согласовано  
Председатель ПК

  
О.В. Титова  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

Утверждаю  
Директор школы

  
С.А. Стрюк  
Приказ №49/  
от «14» ноября 2022г.

## Положение о премировании работников МОУ «СОШ № 4»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МОУ «СОШ № 4» далее – (Положение) устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МОУ «СОШ № 4».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Премирование направлено на стимулирование работника в повышении результатов труда, рейтинга Учреждения среди других учреждений в определенный временной период.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения задач МОУ «СОШ № 4» в определенный временной период.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния МОУ «СОШ № 4» и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

### 2. Размеры премий

2.1. Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

2.2. Премирование работника производится пропорционально отработанным дням данного календарного периода.

2.3. Размер текущих премий работников устанавливается в следующем порядке:  
Из премиального фонда определяется базовая часть премии в размере 70%, которая распределяется следующим образом:

100 баллов - педагоги

80 баллов - учебно-вспомогательный персонал

60 баллов - техперсонал

**80 баллов - учебно-вспомогательный персонал**

**60 баллов - техперсонал**

**120 баллов - руководители МО**

**150 баллов- заместители директора.**

**30% премиального фонда распределяется среди всех работников согласно следующим критериям:**

**- работа без листов по нетрудоспособности .....10 баллов**

**- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства (на основании приказов) ..... до 10 баллов**

**- участие в общественных, культурно-массовых мероприятиях школы ..... до 3 баллов**

**- качество отчетной документации с первого предъявления..... до 10 баллов**

**- осуществление деятельности по наставничеству .....до 10 баллов**

**- проявление личной инициативы в повышении рейтинга Учреждения в муниципалитете, регионе, РФ .....до 10 баллов**

**- за высокие результаты личных достижений.....до 10 баллов**

**- за высокие результаты качества ГИА, олимпиады, конференции, соревнования, фестивали, выставки и т.п.....до 10 баллов**

**- личное участие в проведении методических мероприятий (выступление, организация и проведение мероприятия, представление опыта), профконкурсах ..... до 20 баллов**

**30% премиального фонда делится на общее количество баллов всех работников , итоговая стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого работника.**

**2.3.1. Работник может быть лишен премии полностью или частично за:**

**- нарушение этики (письменное обращение).....до 100%**

**- опоздание без уважительной причины.....до 30%**

**- прогул (в т.ч. пропуски уроков).....до 100%**

**- окончание урока раньше положенного времени.....до 20%**

**- пропуски мероприятий, совещаний .....до 50%**

**- нарушений правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима .....до 100%**

**- неисполнение должностных обязанностей, несвоевременное заполнение, предоставление документации и отчетности.....до 100%**

-

**2.4. Совокупный размер премии работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения Учреждения.**

**1. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

**3.1. Премирование работников производится на основании приказа (приказов) директора, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения и устанавливающего размер премии каждому работнику.**

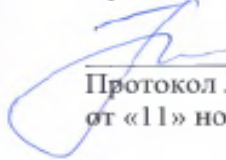
**3.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.**

**3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяц в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.**






Согласовано  
Председатель ПК

 О.В. Титова  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

Утверждаю  
Директор школы

 С.А. Стрюк  
Приказ №497  
от «14» ноября 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных  
предметов»

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 4» основано на Положении о Стрежневской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Уставе Профсоюза РНО и Н РФ.

1.2. Настоящее положение распространяется на работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 4».

1.3. Работникам, являющимся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 4» оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов.

1.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

### 2. Размеры материальной помощи.

- 2.1. Размеры материальной помощи зависят от причин, по которым она оказывается:
- тяжелая болезнь члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения в размере 3000 рублей;
  - смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) в размере 4000 рублей;
  - сложная жизненная ситуация – в размере 2000 рублей

### 3. Порядок оказания материальной помощи.

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимают члены профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза Учреждения.

3.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения, с указанием причины нуждаемости, а в некоторых случаях (болезнь, смерть) с приложением соответствующих документов.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, имеющих право на дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск и**  
**продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска**

**1. За ненормированный рабочий день (в календарных днях):**

**Начальник хозяйственного отдела – 4 дня;**

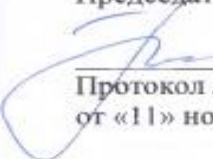
**2. По иным основаниям – по представлению руководителя:**

**Председателю профсоюза и двум членам профсоюзного комитета по представлению председателя – 3 календарных дня;**

**Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда – 2 календарных дня;**

**За работу без листов временной нетрудоспособности в течение года – 3 календарных дня (при расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае, если в соответствии с графиком отпусков отпуск работника разделен на 2 и более части, дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности предоставляются к последней из частей).**

Согласовано  
Председатель ПК

  
О.В. Титова  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

Утверждаю  
Директор школы

  
С.А. Стрюк  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 4»  
длительного отпуска сроком до одного года

1. Положение о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 4» длительного отпуска сроком до одного года (далее - Положение) принято в соответствии с п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644) (далее - Порядок).

2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МОУ «СОШ № 4», в части, не урегулированной действующим законодательством РФ.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. Длительный отпуск предоставляется только работникам, для которых работа в МОУ «СОШ № 4» является основным местом работы. В стаж работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности), поименованных в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678, и на условиях, предусмотренных в перечне к Типовому положению «Об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска на 1 год.

Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их желанию одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещаемой работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Педагогическим работникам-совместителям, работающим в организациях на

**основной работе, не дающей право на длительный отпуск, по их желанию одновременно с предоставлением длительного отпуска предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основному месту работы.**

**1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:**

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;**
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;**
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.**

**6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:**

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;**
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;**
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;**
- период безработицы - при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 4 месяцев со дня увольнения;**
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;**

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев.

7. Продолжительность длительного отпуска равна одному году. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Длительный отпуск не может быть разделен на части, в случае досрочного выхода работника из длительного отпуска неиспользованная его часть в дальнейшем не предоставляется.

Длительный отпуск не подлежит присоединению к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8. Время начала длительного отпуска устанавливается с первого рабочего дня сентября.

9. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

10. Длительный отпуск является неоплачиваемым.

11. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю МОУ «СОШ № 4» до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

Длительный отпуск предоставляется не более, чем 1 % работников МОУ «СОШ № 4».

В случае, если в установленный срок поступили заявления от большего количества работников, преимущественное право предоставляется работникам:

А) имеющим больший стаж работы в МОУ «СОШ № 4»;

Б) при равном стаже работы в МОУ «СОШ № 4» – имеющим больший стаж работы в образовательной системе городского округа Стрежевой;

В) при равенстве указанных выше факторов учитывается дата подачи заявления.

Работники, получившие отказ в предоставлении длительного отпуска, имеют первоочередное право на его предоставление на следующий год.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число

**дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.**

**13. Листы нетрудоспособности за период нахождения работника в длительном отпуске оплате не подлежат.**

**14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.**

**15. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента его преждевременного окончания.**

**16. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательной организации в соответствии с п. 10 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.**

**17. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.**

**18. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания приказа руководителя МОУ «СОШ № 4», в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под роспись.**

**19. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.**

**20. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.**

**21. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам или в судебном порядке.**

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года**

**1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):**

**Профессор**

**Доцент**  
**Преподаватель (включая старшего)**  
**Ассистент**  
**Учитель**  
**Учитель-дефектолог**  
**Учитель-логопед**  
**Логопед**  
**Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)**  
**Руководитель физического воспитания**  
**Мастер производственного обучения**  
**Педагог дополнительного образования**  
**Тренер-преподаватель (включая старшего)**  
**Концертмейстер**  
**Музыкальный руководитель**  
**Воспитатель (включая старшего)**  
**Классный воспитатель**  
**Социальный педагог**  
**Педагог-психолог**  
**Педагог-организатор**  
**Старший вожатый**  
**Инструктор по труду**  
**Инструктор по физической культуре**  
**Руководители образовательных учреждений**  
**Заместители руководителей образовательных учреждений,**  
**связанные с организацией учебно-воспитательной процесса**  
**методисты образовательных учреждений**

- 2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Перечня (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.**

## **Приложение 6**

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы (данный перечень применяется до проведения аттестации рабочих мест)**

**Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.**

**Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и**



**канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.**

**Вывоз мусора и нечистот.**

**Стирка, сушка и глажение спецодежды.**

**Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.**

**Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.**

**Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.**

**Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.**


**Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).**

**Работа за дисплеями ЭВМ.**


**Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.**

**Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.**

Согласовано  
Председатель ПК

  
О.В. Титова  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

Утверждаю  
Директор школы

  
С.А. Стрюк  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

**НОРМЫ**  
выдаваемых сертифицированной спецодежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты сотрудникам

Наименование профессии	Наименование СИЗ	Количество на год
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	2 пары
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
	Респиратор	до износа
Дворник	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Плащ непромокаемый	1 на 3 года
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года
	Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года
	Валенки	1 на 2 года
	Полушубок	1 на 4 года
	Шапка-ушанка	1 на 3 года
Рукавицы меховые	1 на 2 года	

<b>Сторож</b>	<b>Костюм из смешанных тканей для защиты от общих</b>	<b>1</b>
---------------	---	----------

	<b>производственных загрязнений и механических воздействий</b>	
	<b>Плащ непромокаемый с водоотталкивающей пропиткой</b>	<b>Дежурный</b>
	<b>Куртка на утепляющей прокладке</b>	<b>1 на 1,5 года</b>
	<b>Брюки на утепляющей прокладке</b>	<b>1 на 1,5 года</b>
	<b>Валенки</b>	<b>1 на 2 года</b>
	<b>Полушубок</b>	<b>1 на 4 года</b>
	<b>Шапка-ушанка</b>	<b>1 на 3 года</b>
	<b>Рукавицы меховые</b>	<b>1 на 2 года</b>
<b>Лаборант</b>	<b>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</b>	<b>1</b>
	<b>Тапочки кожаные</b>	<b>1</b>
	<b>Перчатки резиновые</b>	<b>1</b>
	<b>Очки защитные</b>	<b>1</b>
	<b>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</b>	
	<b>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</b>	



Согласовано  
Председатель ПК  
О.В. Титова  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

Утверждаю  
Директор школы  
С.А. Стрюк  
Протокол №3  
от «11» ноября 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о нормах профессиональной этики педагогических работников

#### 1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников (далее – Кодекс) МОУ «СОШ № 4» разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения педагогического работника во время образовательного процесса и выполнения трудовой функции.

1.3. Кодекс содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление единых норм поведения педагогических работников школы;
- укрепление авторитета педагогических работников в школе и обществе;
- обеспечение права педагогических работников школы на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

1.5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников).

1.6. Нормами Кодекса педагогических работников руководствуются все сотрудники МОУ «СОШ № 4», работающие с обучающимися.

1.7. Настоящий Кодекс определяет базовые параметры профессиональной этики образовательного сообщества и общую направленность правил поведения, а также носит предписывающий характер.

1.8. Положения Кодекса применяются для определения порядка принятия решений в сложных этических ситуациях, реагирования на такие ситуации, указания на неприемлемые формы поведения.

## II. Основные нормы

## **2.1. Личность педагогического работника.**

**2.1.1. При выполнении трудовых обязанностей педагогическому работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свобода являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.**

**2.1.2. Профессиональная этика педагогического работника требует призвания, преданности своей работе, и чувства ответственности за качество и результаты доверенной ему работы – обучение и воспитание подрастающего поколения.**

**2.1.3. Для педагогического работника необходимо непрерывное образование. Он занимается своим самообразованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.**

**2.1.4. Педагогический работник несет ответственность:**

- за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту обучающихся и воспитанников;**
- за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.**

**2.1.5. Педагогическому работнику следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата и авторитета организации, осуществляющей образовательную деятельность.**

**2.1.6. Педагогический работник исключает действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;**

**2.1.7. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:**

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;**
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;**
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.**

**2.1.8. Педагогический работник должен бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Он не должен использовать имущество (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.**

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

**2.1.10. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии.**

**2.1.11. Недопустимо наличие у педагогического работника татуировок и пирсинга на открытых участках тела.**

**2.1.12. Педагогический работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи отсутствуют ругательства, вульгаризмы, грубые и оскорбительные фразы.**

**2.1.13. В своей профессиональной деятельности педагогический работник должен:**

- **учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;**
- **применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;**
- **соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья.**

**2.1.14. Педагогический работник может проводить педагогические исследования только при условии добровольного согласия участника образовательного процесса, принимающего участие в исследовании.**

**2.2. Общение педагогического работника с обучающимися и воспитанниками**

**2.2.1. Педагогический работник сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися и воспитанниками, основанный на взаимном уважении.**

**2.2.2. В первую очередь педагогический работник должен быть требователен к себе. Требовательность педагогического работника по отношению к обучающимся и воспитанникам позитивна и хорошо обоснована. Педагогический работник должен сохранять самообладание и иметь чувство меры.**

**2.2.3. Педагогический работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в обучающихся и воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.**

**2.2.4. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся и воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие обучающегося и воспитанников оценочные решения, педагогический работник должен исправить свою ошибку.**

**2.2.5. При оценке достижений обучающихся и воспитанников педагогический работник стремится к объективности и справедливости, укреплению их самоуважения и веры в свои силы, показывает им возможности совершенствования, повышает мотивацию обучения.**

**2.2.6. Педагогическому работнику запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимися и воспитанниками информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.**

**2.2.7. Педагогический работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся и воспитанников. Он не имеет права навязывать обучающимся и воспитанникам свои взгляды.**

**2.2.8. Педагогический работник не вправе вступать с обучающимися в финансовые отношения.**

**2.3. Этическая ответственность педагогического работника в отношении коллег**

**2.3.1. Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Учитель защищает свой авторитет и авторитет своих коллег.**

**2.3.2. Педагогический работник избегает конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий стремится к их конструктивному решению.**

**2.3.3. В образовательных организациях не должно быть места клевете и оскорблениям. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, должна быть обоснованной, а замечания – тактичными.**

**2.3.4. Во взаимоотношениях с коллегами педагогический работник обязан проявлять взаимоуважение, толерантность, быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости оказывать им профессиональную помощь и поддержку.**

**2.3.5. Педагогический работник не имеет право допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей);**

**2.4. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников**

**2.4.1. Педагогический работник консультирует родителей (законных представителей) по проблемам обучения и воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями (законными представителями) и детьми.**

**2.4.2. Педагогический работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) – о детях. Передавать такое мнение другой**



стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогическому работнику упомянутое мнение.

**2.4.3. Отношения педагогического работника с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся и воспитанников.**

**2.4.4. На отношения педагогического работника с обучающимися и воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) образовательной организации.**

**2.4.5. Педагогический работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования обучающихся.**

## **2.5. Академическая свобода и свобода слова**

**2.5.1. Педагогический работник имеет право пользоваться различными источниками информации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.**

**2.5.2. При отборе и передаче информации обучающимся и воспитанникам учитель соблюдает принципы законности и объективности. Тенденциозное искажение информации или изменение авторства недопустимо.**

**2.5.3. Педагогический работник может по своему усмотрению выбрать вид учебной деятельности и методы обучения.**

**2.5.4. Педагогический работник не имеет право обнародовать конфиденциальную служебную информацию.**

## **2.6. Ответственность за нарушение Кодекса профессиональной этики педагогических работников МОУ «СОШ № 4»**

**2.6.1. Факты нарушения педагогическим работником правил и принципов педагогической этики и норм профессионального поведения, предусмотренных уставом МОУ «СОШ 4», и комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.**

**2.6.2. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности.**

**2.6.3. При наличии в действиях (бездействии) признаков аморального проступка педагогический работник может быть подвергнут мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.**

**2.6.4. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.**

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

**3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.**

**3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.**

**Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.**

**3.3. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).**

**3.4. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.**

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью

Количество: 52

(Пятьдесят два) листа

Директор МОУ «СОШ №4»  
*С.А.Стрюк*

С.А.Стрюк

«24» ноября 2022г.

