

Председатель профкома
МБОУ «Российская НОШ»
А.А. Лисогор



Директор МБОУ «Российская НОШ»
Р.И. Мифтахова

«13» 12 2022



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ «Российская начальная общеобразовательная
школа»,
на 2022- 2025 годы

п. Российский 2022 год

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем «Договор»), заключен в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым тарифным соглашением.

1.2. Настоящий Договор разработан в соответствии с ТК РФ, ФЗ- №273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и заключен равноправными

сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего Договора.

Договор заключен в сфере регулируемых отношений сторон, с целью защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательного учреждения.

Сторонами настоящего Договора являются: администрация МБОУ «Российская начальная общеобразовательная школа» в лице его директора Р.И.Мифтаховой, именуемый далее «Работодатель» и профсоюзный комитет в лице его председателя в качестве представителя работников МБОУ «Российская НОШ».

Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе соблюдения интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МБОУ «Российская НОШ», гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

Действие Договора распространяется на работников МБОУ «Российская НОШ», всех категорий, состоящих членами профсоюзной организации.

Настоящий Договор заключен с 01.11.2022- 30.10.2025 годы и вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового Договора на следующий срок. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

Одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Договор может быть изменен по взаимной договоренности сторон в соответствии с ТК РФ.

Настоящий договор устанавливает социальные гарантии работников МБОУ «Российская НОШ», обеспечиваемых за счет бюджетных ассигнований и иных источников.

Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

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

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора.

Участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБОУ «Российская НОШ», проведение взаимных консультаций по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании администрации и профкома и доводятся до сведения работников МБОУ «Российская НОШ».

1.4. Администрация и профсоюзный комитет совместно:

Анализируют социально-экономическое положение работников учреждения, разрабатывают и вносят в вышестоящие инстанции предложения по усилению социальной защищенности работников, а также разрабатывают предложения для включения их в Соглашение между администрацией, работодателями и профсоюзами района.

Предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции решения проблем:

выплаты денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции работникам образовательных учреждений;

оплату коммунальных услуг педагогическим работникам в соответствии с Ф 3-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», а также средств на обеспечение устойчивого функционирования образовательного учреждения;

целевого использования ассигнований бюджетов, выполняемых на образование, обращаясь, при необходимости, в финансовые органы, органы прокуратуры, органы по труду, судебные органы;

первоочередности выплат заработной платы перед другими платежами;

выполнения в образовательном учреждении распоряжения администрации Оренбургской области № 819 от 21.09.97г «О мерах по улучшению социально-экономического положения работников образования».

Обмениваются оперативной информацией о всех случаях нарушений трудового законодательства и настоящего Договора для своевременного разрешения конфликтов.

Признают, что при решении вопросов в рамках заключенного Договора следует избегать конфронтационных действий.

При принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения:

учитывать мнение трудового коллектива или, по его поручению, профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников учреждения;

в отдельном приложении к Договору фиксировать направление, порядок и размеры использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения дополнительных средств.

2. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Договором.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работником и образовательным учреждением (работодателем), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным Договором учреждения и соглашением сторон.

2.2. Трудовой договор (контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения определяются ТК РФ и другими нормативными, правовыми актами, Уставом учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором являются недействительными.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора (контракта) ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

Перевод работника, осуществляющего трудовые отношения по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (контракт) может быть произведен только по его личному согласию.

3. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

Администрация с участием профсоюзного комитета разрабатывает программу содействия занятости работников на 2023-2026 гг, в которой предусматривает сохранение или создание новых рабочих мест, трудоустройства высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие учреждения, занятости на общественных работах и т.д.

При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим Законодательством.

Стороны не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения, на основе взаимных консультаций принимают согласованные меры.

Проводят анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

Обеспечивают своевременное повышение квалификационного уровня учителей и воспитателей с учетом изменений экономической ситуации и развития новых форм и методов обучения и воспитания.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, преобразованием, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются на совместном заседании администрации и профкома.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных ст. 81 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица: учителя, имеющие более высокую квалификационную категорию, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста, отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9. Стороны договорились (в дополнении к ст. 82 ТК РФ), что в случае предстоящего сокращения штатов, сотрудники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом индексации)

в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Оплата и нормы труда.

4.1. Стороны считают, что: тарифные ставки и оклады работников, устанавливаемые в соответствии с размерами КППГ по оплате труда работников бюджетной сферы и предусмотренные законодательством РФ являются обязательными минимальными размерами ставок заработной платы и должностных окладов работников учреждения соответствующих профессионально-квалификационных групп.

4.2. Администрация и профсоюзный комитет добиваются выделения дополнительно к фонду заработной платы средств для оплаты дополнительных работ и надбавок стимулирующего характера в пределах бюджета МБОУ «Российская НОШ».

4.3. Выплачивать при простое не по вине работника не ниже двух третей средней заработной платы.

Устанавливать доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда, соответственно в размерах установленных специальной оценкой условий труда.

В целях разрешения проблем с заработной платой работников, принимая меры по реализации норм оплаты труда сотрудников МБОУ «Российская НОШ», установленных в ТК РФ, ФЗ-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», администрация и профком считают необходимым:

4.4. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм для педагогических работников, региональными нормативными документами считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.5. Стороны пришли к согласию о том, что вопросы исчисления заработной платы работников МБОУ «Российская НОШ», определения норм рабочего времени, порядка распределения учебной нагрузки, исчисления стажа педагогической работы, определения уровня образования - регулируются, не противоречащими законодательству РФ. Порядок исчисления заработной платы педагогов в зависимости от установленной учебной нагрузки определяется в разд. IV Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, содержащихся в Приложении к Письму Минобрнауки России N АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 96 от 26.10.2004. с учетом Постановления N 583, Положения N 583.

4.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

заработная плата перечисляется на указанный по заявлению работников счет в банке в денежной единице (рублях) Российской Федерации. Сроки выплаты два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются:

Автономные и бюджетные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительные общеразвивающие программы (областной бюджет) – 1 числа заработная плата, аванс 15 числа. Казенные учреждения (местный бюджет) – 1 числа заработная плата, аванс до 15 числа. Бюджетные и автономные учреждения (местный бюджет) - 5 числа заработная плата, аванс до 20 числа, ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

4.7. Стороны договорились в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», что в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, области, территорий ввиду невыполнения условий отраслевого тарифного Соглашения, настоящего коллективного Договора добиваться выплаты работникам, участвующим в забастовке, заработной платы в полном размере.

4.8. Стороны считают, что экономия расходов в соответствии с коллективным договором может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение

условий труда и отдыха, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся; на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

4.9. Всем работникам МБОУ «Российская НОШ», при наличии уважительных причин предоставлять оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей, одного из родителей - 3 рабочих дня;
- рождение ребенка - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- работникам, не имеющим б/л в течение рабочего года-5 рабочих дней;
- председателям профсоюзных организаций - 10 рабочих дней;
- членам профкома школы-3 рабочих дня;
- учителю, воспитателю за призовое место на районной(областной)олимпиаде -1(2)рабочих дня;
- предоставить коллективу школы дополнительный выходной –День поминовения усопших (родительское) в счет весенних каникул (для учащихся) и в счет сверхурочной работы для коллектива школы;

4.10. Выплачивать единовременное пособие в размере месячной заработной платы работникам при выходе на пенсию, с вручением памятного адреса.

Юбиляров поздравлять через районную газету «Заря».

Работникам, занятым с вредными условиями труда:

повар, постоянно работающий у плиты - 6 дней;

Привлечение работников к выполнению обязанностей, не связанных с их профессиональной деятельностью осуществляется с согласия работника с оплатой из дополнительных средств к фонду заработной платы в объеме до 20% от его оклада по КППГ.

Администрация совместно с профкомом систематически решает вопросы своевременной оплаты труда работников МБОУ «Российская НОШ», ставит вопросы индексации заработную плату при задержках на один месяц и более.

5. Рабочее время и время отдыха.

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для руководящих и других работников отрасли - 40 часов.

Стороны согласились, что:

продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы: время осенних, зимних и

весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения 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 образовательного учреждения, 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;

в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия профкома по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Разрешать работникам по их просьбе и по согласованию с профкомом частичное использование ежегодных отпусков (для санаторно-курортного лечения в учебное время).

Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет без их личного согласия к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Не привлекать без личного согласия к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет и детей - инвалидов до 16 лет.

Предоставлять длительные отпуска сроком до одного года на основании ст. 47п.4 ФЗ №273 от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации».

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны считают, что:

6.1. Педагогическим и руководящим работникам, в том числе работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Образовательное учреждение в соответствии с ФЗ-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объеме его финансирования на следующий год (квартал, месяц). Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

Работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы, пенсионеры, ранее работавшие в сфере образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и др. льготами, установленными законодательством РФ и решением органов государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления.

Сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет; совершенствования порядка и условий назначения этих пенсий, внесения изменений и дополнений Список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых в школах и др. учреждениях для детей дает право на пенсию за выслугу лет;

сохранения в установленном порядке за работниками образования льгот по оплате коммунальных услуг;

совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, создания необходимых условий при проведении аттестации, разработки соответствующих рекомендаций;

оплаты по месту работы командировочных расходов работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с законодательством.

7. Охрана труда.

Администрация разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране и безопасности труда работников учреждения.

Разрабатывает и утверждает порядок и сроки специальной оценки условий труда.

Производит учет и регулярный анализ производственного травматизма работников (форма 7-Т), разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводятся до сведения всех работников.

Осуществляет за счет средств учреждения обучение и проверку знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ТК РФ.

Разрабатывает регламент условий работы применительно к производственной сфере, организации безопасности труда. Систематически вносит коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности сотрудников.

Совместно с профкомом на приоритетных началах создает комиссию по охране труда в составе 5 человек.

Систематически, 2 раза в год, совместно с уполномоченным по охране труда и техники безопасности проверять и запротоколировать санитарно-гигиеническое состояние и режим работы учреждения.

Ежегодно заключать соглашение по охране труда в соответствии с ТК РФ

Своевременно обеспечивать техперсонал МБОУ «Российская НОШ», специальной одеждой и обувью, согласно установленных правил и типовых норм.

Профсоюзный комитет силами уполномоченного по охране труда и техники безопасности, профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении охраны труда, нормативно-правовой документации, осуществления общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда и техники безопасности.

8. Гарантии прав профкома и членов профсоюза.

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяется ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, о правах и гарантиях деятельности». «О социальном партнерстве в Оренбургской области», «Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и

Правительством РФ, настоящим Соглашением, Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, уставом учреждения, коллективным договором.

Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его уполномоченные представители в соответствии с законодательством:

обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

препятствуют членам профкома посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условия труда, заработной платы, социальным и экономическим вопросам, проблемам жилищно-бытового обслуживания.

Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в состав профкома работников, не освобожденных от производственной деятельности в том числе:

данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома в соответствии с ТК РФ, председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профкома допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях с сохранением средней заработной платы, перечисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профкома не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

Стороны могут совместно принимать решения о ходатайстве, о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Администрация принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность профкома, затрудняющих осуществление им своих уставных задач.

9. Обязательства профсоюзного комитета.

Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.

Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

Организовать оздоровление работников, их детей в санаториях, в профилакториях, учреждениях отдыха.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящего Договора.

Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МБОУ «Российская НОШ», и его работников.

Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств.

Доводить до сведения членов профсоюза информацию, представляемую профсоюзу администрацией, органами управления образованием.

9.1. Информировать трудовой коллектив, членов профсоюза о принимаемых профсоюзом мерах по их социально-экономической защите, осуществлять деятельность по разъяснению социально-правовых прав работников.

9.1.1. Содействовать эффективной работе МБОУ «Российская НОШ», присущими профсоюзу методами и средствами.

10. Контроль за выполнением Договора.

10.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Договора, возникшие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

Каждая из сторон в соответствии с законодательством несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнении или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором.

В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь в конфликт.

В течение срока действия Договора любая из сторон вправе вносить по взаимной договоренности уточнения и дополнения, не противоречащие положениям Договора. Изменения и дополнения вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

1 0.5. Не менее, чем один раз в полугодие рассматривать пополнение условий Договора, результаты рассматривать на совместном заседании администрации и профкома и довести в недельный срок до сведения членов коллектива.

11. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

11. 1. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками²;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) разработкой рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

б) ведением журнала учета успеваемости обучающихся в электронной форме;

в) ведением журнала внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

г) ведением плана воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

д) составлением характеристики на обучающегося (по запросу)³;

¹ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

² Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

³ В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования и мастеров производственного обучения:

а) разработкой рабочих программ по ДООП и/или по внеурочной деятельности;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.