

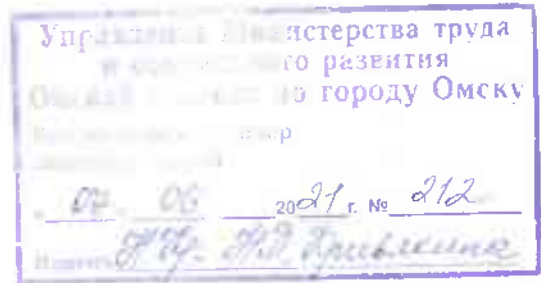
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заключенный между работодателем и работниками
казенного общеобразовательного учреждения Омской области
«Адаптивная школа № 18»
на 2021-2024 гг.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
КОУ «Адаптивная школа №
18»

“ 04 ” июня 2021г.

Протокол № 1



договаривающиеся стороны:

От работодателя:
Директор КОУ «Адаптивная школа
№ 18»
И.Ю. Ерофеев



От имени работников:
Председатель профсоюзного
комитета КОУ «Адаптивная
школа №18»

С.Л. Гольцова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Омской области «Адаптивная школа № 18».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016-2018 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КОУ «Адаптивная школа № 18» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, и работники являющихся членами Профсоюза народного образования и науки РФ, работодатель в лице его представителя – директора КОУ «Адаптивная школа № 18» Ерофеева Ильи Юрьевича (далее - работодатель);

работники КОУ «Адаптивная школа № 18» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Гольцовой Светланы Леонидовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КОУ «Адаптивная школа № 18», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников КОУ «Адаптивная школа № 18» в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ст. 43 ТК РФ)

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор, установленным ТК РФ.

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон (двухсторонней комиссией) без созыва общего собрания (конференции) работников в случае изменения действующего законодательства, либо принятия или изменения нормативных актов вышестоящих органов.

Двухсторонняя комиссия избирается тайным голосованием в равных количествах представителей от работодателя и от работников, общее собрание работников наделяет двухстороннюю комиссию необходимыми полномочиями. Состав и деятельность двухсторонней комиссии утверждается приказом руководителя.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

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

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 03 июня 2024 года включительно.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом КОУ «Адаптивная школа № 18», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и

квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в КОУ «Адаптивная школа № 18» свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- имеющие дефектологическое образование,
- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (9 часов в неделю или 0,5 ставки) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников КОУ «Адаптивная школа № 18» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год..

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в

оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы.

5.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за добровольную вакцинацию от коронавирусной инфекции 3 календарных дня;

- за выполнение работ в неблагоприятных, вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда – 7 дней (ст. 117 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (**приложение №1**).

5.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.23. Если сотрудник заболел во время отпуска, то согласно ст. 124 ТК РФ, отпуск должен быть продлен или, по согласованию с работником, перенесен на другой срок. Кроме того, сотруднику полагается выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с нормами действующего законодательства.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику при увольнении проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям при увольнении проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14

календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

5.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

5.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику согласно ст. 128 ТК РФ.

5.27. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц – 12 и 27 числа каждого месяца. Оплата за первую половину отработанного месяца 27 числа каждого месяца, за вторую – 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (**Приложение №2**).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании срока действия аттестационной категории;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

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

- при изменении педагогической нагрузки.

6.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

6.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В **приложении № 3** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Размер доплаты составляет не менее 5 % за каждого ребенка, превышающего предельные нормы наполняемости.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Оказывать материальную помощь в связи с постигшим стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжелым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника или членов его семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях (**Приложение № 4**).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (**Приложение № 5**) ст.219 ТК РФ).

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. 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 из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

- 8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с **приложением № 6** коллективного договора.
- 8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
- 8.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 8.4. Работники обязуются:
- 8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверке знаний требований охраны труда.
- 8.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в **приложении № 7** к настоящему коллективному договору.

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.
 «06» июня 2021 г.




 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.
 «06» июня 2021 г.



Перечень приложений к коллективному договору.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- Перечень рабочих мест и видов работ, при выполнении которых применяются доплаты за неблагоприятные, вредные условия труда.
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- Форма расчетного листка;
- Положение об оплате труда работников КОУ «Адаптивная школа № 18» с приложениями;
- Положение о материальной помощи работникам КОУ «Адаптивная школа № 18»;
- График проведения аттестации педработников.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- соглашение по охране труда;
- список рабочих должностей, связанных с работами, которым предъявляются дополнительные требования безопасности;

ПРОЧИЕ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на льготную пенсию.
- Положение о комиссии по трудовым спорам.

Перечень приложений к коллективному договору.

- 1.Список должностей с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
2. Форма расчетного листка.
- 3.Положение об оплате труда работников КОУ «Адаптивная школа № 18» с приложениями.
- 4.Положение о материальной помощи работникам КОУ «Адаптивная школа № 18».
- 5.Соглашение по охране труда.
- 6.Перечень рабочих мест и видов работ, при выполнении которых применяются доплаты за неблагоприятные, вредные условия труда.
- 7.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Приложение № 1

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета КОУ «Адаптивная школа
№ 18»

С.Л. Гольцова

М.П.

04 июня 2021 года



подпись

Утверждаю:
Директор КОУ «Адаптивная
школа № 18»
И.Ю. Ерофеев

М.П.

04 июня 2021 года



подпись

Список должностей с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Директор- 4 календарных дня.
2. Заместитель директора - 3 календарных дня.

Организация: КОУ "Адаптивная школа № 18"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 20 г

Иванов Иван Иванович

Организация: КОУ "Адаптивная школа № 18"

Подразделение школа 18

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу								
Оклад:								
Районный коэффициент								
Районный коэффициент: 1,15								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

11 августа 2020 года

С.Л. Гольцова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор КОУ «Адаптивная школа № 18»

11 августа 2020 г.

Е. А. Харламова



Положение

об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области
«Адаптивная школа № 18»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа № 18», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений в Омской области», приказом Министерства образования Омской области от 19 марта 2014 года № 15 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области».

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3. Размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены Приложением № 1 к Положению

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и определяются в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендованного размера оклада педагогическому работнику учреждения:

- 1) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 %;
- 2) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20 %;
- 3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - доктора наук, - на 25 %;
 - кандидата наук, - на 15 %;
- 4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 %;
- 5) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы, - 25%.
- 6) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, в которых реализуются АООП - на 20 %;
- 7) имеющему стаж педагогической работы:
 - от 1 года до 5 лет, – на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, – на 15 процентов;
- свыше 10 лет, – на 20 процентов;

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше размера оклада, предусмотренного Положением на основании подпункта 8 пункта 5, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зачитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитываются в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 2 к Положению.

7.С учетом условий труда может применяться почасовая оплата труда педагогических работников учреждения при оплате:

1) за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8. Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктом 1 пункта 7 Положения, определяется путем деления оклада педагогического работника учреждения, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с учетом всех примененных оснований для установления оклада педагогического работника учреждения выше рекомендуемого оклада, предусмотренного пунктом 5 Положения, на среднемесячное количество рабочих часов.

9.Среднемесячное количество рабочих часов рабочих часов определяется путем умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

10.Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

11.Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

12.Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательных работников учреждения

13.Размер оклада конкретного учебно-вспомогательного работника учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов учебно-вспомогательных работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

14.Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада учебно-вспомогательному работнику учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - на 15 - 20 процентов;

15. Учебно-вспомогательным работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

16. Учебно-вспомогательным работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда служащих в учреждении

17. Размер оклада конкретного служащего в учреждении устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих в учреждении, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и определяются в трудовом договоре.

18. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

19. Служащим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников учреждений

20. Размер оклада конкретного медицинского работника устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов медицинских работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и определяется в трудовом договоре.

21. Размер оклада устанавливается выше размера оклада указанного в Приложении, медицинскому работнику:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5 %;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 %;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 15 %;

4) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - на 25 %.

22. Медицинским работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

23. Медицинским работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждения.

24. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и определяются в трудовом договоре.

25. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

26. Рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения.

27. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения определяются нормативным правовым актом Министерства образования Омской области и Положением.

28. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

VIII. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат

29. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам работников учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

30. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при работе в ночное время;

-при выполнении дополнительной работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей – по классному руководству;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации и в трудовом договоре.

31. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному работнику учреждения, без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

32. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации (по результатам аттестации рабочих мест 4 %)

33. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

36. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается помесячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

37. Выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, - по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", и устанавливаются в размере:

- 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц;

- 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах) (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

38. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам, получающим оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх 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 заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

Расчет части оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

39.Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

40. В пределах фонда оплаты труда учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам, ставкам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

41.Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее-комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

42.Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в Положении и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

43.Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

44.Перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к Положению.

X. Заключительные положения

45. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом законами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии с Соглашением между Губернатором Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов» и Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8 –С «О социальном партнерстве на 2013-2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация Омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области.

46.Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

Приложение N 1
к Положению об
оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа № 18»

**Размеры
окладов, ставок заработной платы педагогических работников казенного
общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа № 18»**

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Значение рекомендуемого размера оклада, (руб.)
1	Педагогические работники	2 квалификационный уровень	
		Педагог дополнительного образования	8064
		Социальный педагог	
		3 квалификационный уровень	
		Воспитатель	8276
		Педагог-психолог	
		4 квалификационный уровень	
		Учитель-логопед (логопед)	8572
	Учитель		
	Тьютор		
2.	Учебно-вспомогательные работники	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
		Ассистент по оказанию технической помощи	5355
3	Служащие	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
		Делопроизводитель	5760
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	6653
		Заведующий складом	
		3 квалификационный уровень	
		Заведующий производством (шеф-повар)	6952
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
		1 квалификационный уровень	
	Специалист по кадрам	7349	
	Библиотекарь		
	Контрактный управляющий		
	Специалист по охране труда		
4	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал»	

		первого уровня»	
		2 квалификационный уровень	
		Медицинская сестра диетическая	6977
		3 квалификационный уровень	
		Медицинская сестра	7080
5	Рабочие	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Дворник	5143
		Сторож (вахтер)	(при наличии 1 квалификационного разряда);
		Кухонный рабочий	5333
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	(при наличии 2 квалификационного разряда);
		Гардеробщик	5523
		Повар	(при наличии 3 квалификационного разряда)
		Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Повар	5714 (при наличии 4 квалификационного разряда); 5999 (при наличии 5 квалификационного разряда)
		4 квалификационный уровень	
		Водитель автомобиля	7236

Приложение 2
к Положению об
оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа № 18»

Перечень наименований и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся

N п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Размер стимулирующей выплаты
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	<p>Систематическое выполнение срочных и неотложных работ</p> <p>Проверка тетрадей обучающихся</p> <p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)</p> <p>Заведование мастерскими и кабинетами</p> <p>Руководство работой методического объединения педагогических работников</p> <p>Руководство работой методического совета школы</p> <p>Работа с электронным документооборотом</p> <p>Выполнение работ по сбору и доставке документации</p> <p>Оформление листков нетрудоспособности.</p> <p>Наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения».</p>	До 100 процентов за каждый показатель
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	<p>Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</p> <p>Применение в образовательном процессе информационных технологий</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p> <p>Организация системных исследований,</p>	До 100 процентов за каждый показатель

		мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
		Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	
3	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Повышение квалификации (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка и т.п.)	До 100 процентов за каждый показатель
		Качество преподавательской и воспитательной работы при административном контроле	
		Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, инновационных технологий	
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	
		Внеурочная деятельность педагогов по преподаваемому предмету (тематические недели, праздники, субботники)	
		Посещение с учащимися культурно-досуговых, спортивных учреждений, учреждений дополнительного образования, сотрудничество с ними.	
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	
		Проведение образцово-показательных уроков, классных часов, воспитательных мероприятий.	
		Создание элементов инфраструктуры (оформление кабинета, выставки и т.п.)	
		Активная работа по социальной адаптации обучающихся.	
		Обобщение и распространение педагогического опыта, наличие публикаций, руководство практикой и наставничество.	
		Участие педагогов в разработке и реализации адаптивной основной	

		образовательной программы.	
		Увеличение количества обучающихся, снятых с различных видов профилактического учета	
		Увеличение количества родителей (законных представителей) обучающихся, получивших консультативную помощь педагога-психолога	
		Достижение 100-процентного охвата обучающихся, в отношении которых реализуются программы индивидуального психологического сопровождения	
		Организация питания учащихся.	
		Подготовка школы к новому учебному году, участие в ремонтных работах.	
		Выполнение задания особой важности и сложности	
		Работа на пришкольном участке.	
		Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	
		Юбилейные даты сотрудников и самого учреждения	
4	Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности медицинским работникам	Наличие стажа работы:	
		- от 2 до 5 лет	5%
		- от 5 до 10 лет	10%
		-от 10 до 20 лет	15%
		-свыше 20 лет	20 %
5	Ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности в учреждении служащим	Наличие стажа работы:	
		- от 2 до 5 лет	5%
		- от 5 до 10 лет	10%
		-свыше 10 лет	15%

Приложение № 3
к Положению об
оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа № 18»

Перечень целевых показателей эффективности деятельности учреждения для премиальных выплат заместителям директора.

п/п	Наименование показателя	Соотношение значения показателя с количеством баллов
1	Доля обучающихся с инвалидностью, тяжелыми множественными нарушениями развития, сложной структурой дефекта от общего количества обучающихся	До 20% - 2,5 балла; от 21% до 40% - 4 балла; от 41% до 60% - 6,5 балла; от 60% до 100% - 9 баллов
2	Наличие в учреждении дошкольных групп <*>, классов с углубленной профессиональной подготовкой, классов для детей со сложной структурой дефекта, лекотек, консультационных пунктов, постинтерната	1,5 балла за каждую единицу, но не более 13,5 балла
3	Доля педагогических работников учреждения, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию, от общей численности педагогических работников учреждения	От 10% до 40% - 2,5 балла; от 41% до 70% - 5 баллов; от 71% до 100% - 7,5 балла
4	Наличие статуса региональной инновационной площадки	5 баллов
5	Доля обучающихся, охваченных услугами дополнительного образования, от общего количества обучающихся	До 20% - 1,5 балла; от 21% до 40% - 2,5 балла; от 41% до 60% - 5 баллов; от 61% до 100% - 7,5 балла
6	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровней	Муниципальный уровень - 1 балл; региональный уровень - 2,5 балла; всероссийский уровень - 7,5 балла

Критерии оценки эффективности работы педагогических сотрудников

КОУ «Адаптивная школа № 18»

№ п.п	Критерии оценки эффективности работы	Периодичность оценки	Количество баллов
Эффективность процесса обучения и воспитания.			
1	Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов и т.п.)	Ежегодно (по факту)	Обучение на курсах ПК – 1 балл. Курсы проф. переподготовки – 3 балла за сессию
2	Качество преподавательской и воспитательской деятельности при административном контроле (наличие плана, профессиональное мастерство, использование современных технологий и т.п.)	После посещений уроков и мероприятий администрацией.	Разовое посещение - 1 балл. При КЛО – 2 балла
3	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	По четвертям	1 класс – 1 балл Подгруппа – 0, 5 балла
4	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, инновационных технологий	Ежемесячно	Инициатива – 1 балл Применение инновационной воспитательной и образовательной программы - 2 балла
5	Участие обучающихся и педагогов в образовательных и воспитательных проектах, соревнованиях, конкурсах и достигнутые результаты.	Ежемесячно	<u>Личное участие</u> школьный уровень - 1 балл Городской уровень и выше - 2 балла <u>Дистанционное участие</u> – 0, 5 балла
6	Внеурочная деятельность по предмету (тематические недели, праздники, субботники).	Ежемесячно	Одно мероприятие- 1 балл
7	Посещение с учащимися культурно-досуговых, спортивных учреждений, учреждений дополнительного образования, сотрудничество с ними.	Ежемесячно	Одно посещение – 1 балл
8	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	Ежемесячно	Школьный уровень – 1 балл Городской и выше - 2 балла

9	Проведение образцово-показательных уроков, классных часов, воспитательных мероприятий.	По мере поведения	Школьный уровень – 1 балл Городской и выше – 2 балла 1-3 балла
10	Создание элементов инфраструктуры (оформление кабинета, выставки и т.п.)	По мере выполнения	Оформление кабинета, школы-1 балл. Оформление территории -2 балла Оформление вне школы – 2 балла.
11	Активная работа по социальной адаптации обучающихся (ведение социального паспорта, проведение мероприятий по сопровождению, инклюзии, качественное дежурство по школе и т.п.)	Ежемесячно	1 балл за мероприятие
12	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Ежемесячно	1 балл за мероприятие
13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Ежемесячно	1 балл за мероприятие
14	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Ежемесячно	1 балл за мероприятие
15	Увеличение количества обучающихся, снятых с различных видов профилактического учета	Ежеквартально	При наличии.1-2-балла
16	Увеличение количества родителей (законных представителей) обучающихся, получивших консультативную помощь педагога-психолога	Ежеквартально	При наличии 1-2-балла
17	Достижение 100-процентного охвата обучающихся, в отношении которых реализуются программы индивидуального психологического сопровождения	1 раз в год, в конце года	При наличии до 10 баллов
Эффективность научно – методической работы			
18	Обобщение и распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства, наличие публикаций в научно-популярных изданиях, сборниках, брошюрах.	По мере участия, по мере публикаций	Школьный – 1 балл Город и выше- 2 балла
19	Участие педагогов в разработке и реализации АООП	По мере участия	1 балл
20	Разработка и внедрение авторских программ	По факту разработки и внедрения	Школьный – 1 балл Город и выше- 2 балла
Совместная работа классного руководства и воспитателя.			
21	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (посещение на дому, коррекционные мероприятия и т.п.)	Ежемесячно	1 балл за мероприятие

22	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. (Привлечение родителей к организации и проведению детско-взрослых и общешкольных мероприятий, родительские собрания.)	Ежемесячно	1 балл за мероприятие
Иные критерии			
23	Организация питания учащихся.	Ежемесячно	10 баллов
24	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.	По мере участия	1-2 балла
25	Подготовка школы к новому учебному году. Участие в ремонтных работах.	По мере участия	1-2 балла
26	Выполнение задания особой важности и сложности	По мере выполнения	1-2 балла
27	Работа в пришкольном участке.	По мере участия	1-2 балла
28	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения.	По мере участия	1-2 балла

1 балл – 10 %.

Согласовано:

На общем собрании коллектива

Протокол № 7 от 01.12.2015

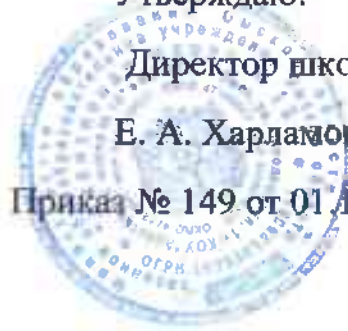


Утверждаю:

Директор школы

Е. А. Харламова

Приказ № 149 от 01.12.2015 г.



Положение

о выплате материальной помощи работникам

КОУ «Адаптивная школа № 18».

1. Настоящее Положение определяет основания и порядок выплаты материальной помощи работникам КОУ «Адаптивная школа № 18».
2. Материальная помощь может выплачиваться работникам КОУ «Адаптивная школа № 18» сверх минимального размера оплаты труда в связи с постигшим стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжелым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника или членов его семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях.
3. В связи со смертью работника образовательного учреждения материальная помощь может быть выплачена одному из членов его семьи по заявлению этого члена семьи и предоставляющих документов, подтверждающих их родство.
4. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника в пределах фонда оплаты труда КОУ «Адаптивная школа № 18».
5. Выплата материальной помощи производится при наличии подтверждающих документов на основании приказа директора КОУ «Адаптивная школа № 18».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
С. Л. Гольцова

04 июня 2021 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор И.Ю. Ерофеев

04 июня 2021 года

**СОГЛАШЕНИЕ****по охране труда****между работодателем и работниками КОУ «Адаптивная школа № 18**

№ п/п	Содержание мероприятия	Количество единиц	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Примечание
1	Знакомить руководителей структурных подразделений с новыми законодательными нормативными актами, инструкциями, рекомендациями по охране труда	4 чел.		В течение года	Ответственный по ОТ		
2	Вводные инструктажи по охране труда с сотрудниками, вновь принятыми в учреждение			В течение всего периода	Директор		
3	Первичные инструктажи на рабочем месте с вновь поступившими сотрудниками			В течение всего периода	Ответственный по ОТ		

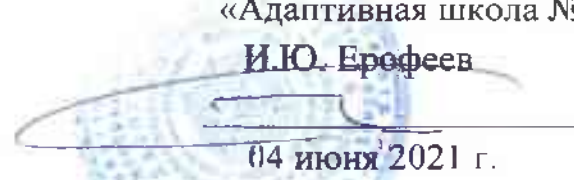
				ному плану			
11	Замена светильников и установка дополнительного освещения в кабинетах согласно карт специальной оценки условий труда	10 шт.	бюджетные средства 20 тыс. руб.	В течение года	завхоз		
12	Очистка подъездных путей и пешеходных дорожек зимой от снега и наледи, посыпать дорожки песком			В холодный период года	Завхоз, дворник		
13	Испытания электрических сетей		10,0 бюджетные средства	По договору в июне	завхоз		
14	Организация и проведение физкультурных, спортивных, оздоровительных мероприятий			По плану	председатель ПК, физрук		
15	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря				председатель ПК, физрук		
16	Проверка работы АПС		60 тыс. руб. бюджетные средства		Руководитель		
17	Текущий косметический ремонт классов и коридоров.		10000,00 бюджетные средства		завхоз		

	и повторные не реже 1 раза в полугодие в структурных подразделениях учреждения						
4	Обучение руководителя и его заместителей по вопросам охраны труда в лицензированном учебном учреждении с целью создания комиссии по проведению специальной оценки условий труда	2 чел.	1200,00	Апрель-май	Ответственный по ОТ		
5	Обучение вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений учреждения по графику	2 чел.	2400,00	В течение года	Ответственный по ОТ		
6	Обучение работников по электробезопасности на присвоение IV группы	1 чел.		1 раз в год март	завхоз		
7	Подготовка и проведение специальной оценки условий труда	83 мест	100 тыс. руб.	В течение периода	Комиссия по проведению спец. оценки условий труда, Ответственный за ОТ		
8	Проведение медосмотра	83 чел.	300 тыс. руб.	II квартал ежегодно	медсестра		
9	Приобретение специальной одежды	16 чел.	24000,00	В течение года	завхоз		
10	Осмотр технического состояний зданий	2 раза в год		Апрель, сентябрь по утвержден	Комиссия, завхоз, ответственный за ОТ		

Согласовано:
Председатель ПК



Утверждаю:
директор КОУ
«Адаптивная школа № 18»
И.Ю. Ерофеев



Перечень рабочих мест и видов работ, при выполнении которых применяются доплаты за неблагоприятные, вредные условия труда в размере 4% по результатам аттестации рабочих мест.

1. Заместитель директора.
2. Специалист по кадрам.
3. Инженер-программист.
4. Заведующий складом.
5. Повар.
6. Кухонная рабочая.
7. Учитель трудового обучения (цветоводство, столярное дело) .
8. Библиотекарь.
1. Заведующий производством.
2. Медицинская сестра.
3. Медицинская сестра диетическая.
4. Сторож-вахтер.
5. Дворник.
6. Водитель.
7. Педагог-психолог.
8. Учитель русского языка.
9. Социальный педагог.
10. Учитель физкультуры.
11. Учитель-логопед.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Положение об оплате труда работников КОУ «Адаптивная школа № 18» с приложениями.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение о выплате материальной помощи.