# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ
КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
«АДАПТИВНАЯ ШКОЛА – ДЕТСКИЙ САД № 76»
НА 2019 – 2022 ГОДЫ

Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор
зарегистрирован
«11» 03 2019 г. № 132
Подпись Гаенко О.А.

**От работодателя:**
Директор КОУ
«Адаптивная школа –
детский сад № 76»

_____М.В. Лобченко_
(подпись, Ф.И.О.)

«11» марта 2019 года

М.П.

**От работников:**
Председатель первичной
профсоюзной организации
КОУ «Адаптивная школа -
детский сад № 76»

_____ О.Ф. Новикова
(подпись, Ф.И.О.)

«11» марта 2019 года

М.П.

# I.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019 – 2021 годы от 21 декабря 2018 года.

Соглашение о социальном партнерстве на 2019-2021 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация Омских профсоюзов", Союзом «Омская Региональное объединение работодателей» от 14 декабря 2018 года № 104-С.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора Лобченко Марии Владимировны (далее – Работодатель).

Работники учреждения, в лице их представителя Новикова Оксана Фёдоровна – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. 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.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2019 года, но не более трех лет.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Омской области законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профсоюз:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14) Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

15) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения, принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель утверждает приказом по согласованию с профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) положение об оплате труда работников;
3) соглашение по охране труда;
4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
8) положение о премировании работников;
9) положение об оказании материальной помощи работникам;
10) инструкции по охране труда, должностные инструкции для работников, обучающихся (воспитанников).

## III. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2. Стороны подтверждают:

Для работников учреждения работодателем является КОУ «Адаптивная школа - детский сад № 76».

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3.Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.6. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.7. Работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством.

3.8. Предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки лицам, указанным в подпункте 3.7, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам муниципальных и государственных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Работодатели должны использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- выход работника на пенсию, в том числе:

а) информирование об условиях назначения страховой пенсии по старости, условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно;

б) информирование об условиях выхода на страховую пенсию по старости ранее достижения возраста установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;

- информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

- установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации;

- другие меры, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99.

3.10. Согласно статье 70 Трудового кодекса испытание при приеме на работу лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию, не устанавливается.

3.11. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.12. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

## IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом - графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2). Для руководителя, заместителей руководителя, начальника хозяйственного отдела устанавливается ненормированный рабочий день, но не более 40 ч. в неделю, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

3). Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ,

непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения посогласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5) 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

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

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов

управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работной по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

10) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ)

11) При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими особенностями.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу,

с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

12) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

15) Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

а) В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных предыдущим пунктом (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

б). Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

в). Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

г). Режим рабочего времени руководителей образовательной организации, (должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей), в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

д). Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

е). Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру
и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям:

ж). Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

з). В периоды, указанные в предыдущем пункте, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях,

предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

16) Право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей».

17) Организовывать регламентированные перерывы по режиму труда и отдыха два раза в рабочую смену по 15 минут (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006-05):

1 смена 10.45 - 11.00, 14.45 – 15.00

2 смена 14.45 – 15.00, 17.30 – 17.45.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (педагогический персонал - 56 календарных дней, технический персонал, медицинский персонал, учебно - вспомогательный персонал – 28 календарных дней).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Часть ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда по специальной оценке условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ– **7 календарных дней (приложение № 5);**
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ в количестве **4 календарных дней** (приложение № 6, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении имиобязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней и членам профкома - 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году;
- работодатель обязан на основании письменного заявления работника

предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса.

3) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (ст.177 ТК РФ).

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства образования Омской области.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №_3_).

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты

труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (ст.133 ТК РФ).

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и устанавливается в размере 4% тарифной ставки (оклада), по итогам специальной оценки условий труда.

6) 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 процентов 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 по месячным окладам, путем деления месячного оклада **на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.**

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

8) Работникам, (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

9) оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 ТК РФ).

10) организация обязуется: применять следующие сроки изменения размера оплаты труда (установления оклада (должностного оклада) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада) работников в случае увеличения стажа педагогической работы, изменения уровня образования, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), присвоения почетного звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);
- при получении образования, уровня соответствующего требованиям квалификационных характеристик по должности к квалификации или восстановлении документов об образовании и о квалификации – со дня представления документа об образовании и о квалификации;
- при установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;
- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, – со дня присвоения почетного звания.

11) Профсоюзная организация в пределах своей компетенции обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами.

12) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

13) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

14)Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

16) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется два раза в месяц, заработная плата выплачивается 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.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

17) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

18) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

19) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

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

21) Привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно–строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется по их желанию и за дополнительную оплату на условиях работы по совместительству или по гражданско - правовому договору.

22) Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных,

автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

23) Размер материальной ответственности работодателя за нарушение срока выплат. Денежная компенсация выплачивается в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Работодатель обязан ее выплатить независимо от наличия его вины (статья 236 ТК РФ).

24). По индивидуальным трудовым спорам о невыплате или неполной выплате зарплаты и других сумм, причитающихся работнику (в том числе при увольнении), он вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока их выплаты (часть 2 статьи 392 ТК РФ).

25). В целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки за пределы территории Российской Федерации, длительного отпуска сроком до одного года, а также возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, выходом на страховую пенсию по старости, исполнением полномочий в составе выборного профсоюзного органа, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 6 месяцев после ее возобновления, но не более 6 месяцев с момента возобновления.

26). Оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.3. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

## VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

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 его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2). Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

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

- имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.5. Обеспечивать соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 и следующих положений Соглашения:

- квалификационная категория, установленная педагогическим работникам по должности, учитывается при работе педагогического работника в организациях независимо от их типа, за исключением квалификационной категории, установленной педагогическим работникам до 15 июня 2014 года в негосударственных (частных) образовательных организациях;
- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;
- квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организациях на территории Омской области не учитывается;
- по заявлению педагогического работника срок действия квалификационной категории в исключительных случаях (длительная временная нетрудоспособность (более 6 месяцев), отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, длительная командировка за пределы территории Российской Федерации, возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации или выходом на пенсию, длительный отпуск сроком до одного года, исполнение полномочий в составевыборного профсоюзного органа), а также в иных случаях, уважительность которых устанавливается Аттестационной комиссией Омской области, может продлеваться на основании решения Аттестационной комиссии Омской области на срок до 6 месяцев с момента возобновления работы в случаях, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления работы или в течение 6 месяцев после возобновления работы.

6.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений.

# VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 4).

4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение № 8) (в приложении приводится перечень профессий и нормы выдачи им спецодежды и средств индивидуальной защиты).

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°С и ниже в помещении, занятия прекращаются.

10) При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

11) Информирует работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в

течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

18) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 1 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере 1 МРОТ;
- получения работником инвалидности - 1 МРОТ;

19) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

20) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профсоюз:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9) Содействовать использованию организацией в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по проведению предупредительных мер,

направленных на сокращение производственного травматизма, возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

10) Содействовать направлению в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса представителей работодателя, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка;

## VIII.Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) В период прохождения курсов повышения квалификации организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

4) Создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель обязуется:

1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением о премировании работников.

2) В пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № 2).

3) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о материальной помощи.

4) Производить увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по согласованию с профкомом.

8.5. Профсоюз:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов, находящимся на длительном амбулаторном лечении.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение спортивной и культурно-массовой работы среди работников учреждения.

8.6. О сроках исковой давности по трудовым спорам:

Согласно части 1 статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением спора об увольнении) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Если срок обращения в суд пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

## IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% к ставке заработной платы (окладу).

4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,50 за фактическую нагрузку в течение трех лет (данная выплата обеспечивается за счет средств областного бюджета).

9.4. В целях реализации политики Министерства образования и Профсоюза, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, приоритетными направлениями работы являются:

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в организации;
- поддержка социально-экономического характера в формах, предусмотренных локальными нормативными актами организации, региональным законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором. Развитие и укрепление института наставничества в организации;
- развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства;
- организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;
- содействие проведению муниципальных и региональных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;
- поддержка деятельности Омского областного совета молодых педагогов, Региональной проектной лаборатории молодых педагогов.

## X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников,бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного

питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится централизованной бухгалтерией в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома и председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Октябрьского районного комитета профсоюза работников образования и науки.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и

учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере - 20% , членам профкома -10%.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органауправления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

10.5. 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).

10.6.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников организаций.

10.7. За освобожденными профсоюзными работниками, избранными на выборные должности в выборные профсоюзные органы организации (далее – профсоюзные работники), сохраняется действие социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с условиями,

предусмотренными нормативными правовыми актами, коллективным договором, Соглашением.

10.8. За активное участие в работе представительных органов работников организации (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно действующему региональному законодательству работникам, избранным на выборные должности в выборные профсоюзные органы, за счет средств работодателей (фонда оплаты труда) производится выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал, год).

10.9. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с их избранием на выборную должность ввыборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года.

10.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом, с учетом положений настоящего Соглашения.

## XI. Контроль над выполнением коллективного договора

11.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организациейОктябрьского районного комитета профсоюза работников образования и науки, соответствующим органом по труду.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организацией Октябрьского районного комитета профсоюза работников образования и науки.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1

# РЕКОМЕНДАЦИИ
## по оплате труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Закрепить положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| **Должность, по которой установлена квалификационная категория** | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1** |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | 1. Учитель;<br>2.. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному курсу (предмету) «Основы безопасности жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | 1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);<br>2. Инструктор по физической культуре |
| Мастер | 1. Учитель, преподаватель (при выполнении |

| | |
|---|---|
| производственного обучения | учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);<br>2. Инструктор по труду;<br>3. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному курсу (предмету) «Технология») | Инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог | Учитель-логопед |
| Учитель-логопед | Учитель-дефектолог |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным курсам (предметам) (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств) | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным курсам (предметам) (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | 1.Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному курсу (предмету) «Физическая культура»);<br>2. Инструктор по физической культуре |
| 1.Учитель, преподаватель (при выполнении учебной | 1.Старший тренер-преподаватель;<br>2. Тренер-преподаватель |

| | |
|---|---|
| (преподавательской) работы по учебному курсу (предмету) «Физическая культура»;<br>2. Инструктор по физической культуре | |

# КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ
# НАД КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

Председатель ППО – Новикова Оксана Фёдоровна

Члены комиссии:

от коллектива: Корыц Наталья Сергеевна

Сачкова Татьяна Васильевна

Ганке Светлана Владимировна

от работодателя: Ефимович Ольга Владимировна

Зенова Марина Владимировна

Ладатко Нина Дмитриевна

Приложение № 2

# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11 » марта 2019 года

# Правила внутреннего трудового распорядка

казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

## 1. Общие положения.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Трудовые отношения работников бюджетного образовательного учреждения казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76» Октябрьского АО г. Омска (далее именуется - Учреждение) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаются руководителем Учреждения (далее по тексту – Работодатель) с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (ст. 190 ТК РФ).

Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договоров.

## 2. Основные права и обязанности Работодателя.

2.1. *Работодатель имеет право:*

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов вступать в них.

2.2. *Работодатель обязан:*

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд согласно штатному расписанию;
- выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивается 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 этом Работодатель может выплачивать заработную плату и ранее установленного срока;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- регулярно, в установленные законом сроки и в полном объеме согласно утвержденным тарифам, производить начисления и перечисления единого социального налога и страховых взносов в пенсионный фонд, предоставление достоверных и полных сведений индивидуального учета застрахованных лиц ст. 22 ТК РФ.

## 3. Основные права и обязанности работников Учреждения.

3.1. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи и исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Помимо прав, предусмотренных в п. 3.1. настоящих Правил, педагогические работники Учреждения имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (педагогический персонал - 56 календарных дней);
- длительный (сроком до одного года) отпуск не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяется учредителем и уставом Учреждения;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае прохождения аттестации;
- получение в установленном порядке пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста;

3.3. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

3.4 Педагогические работники обязаны:

- соблюдать права свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- один раз в пять лет проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, не имеющие квалификационных категорий первой и высшей;
- осуществлять связь с родителями (лицами, их замещающими);
- выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

## 4. Порядок приема и увольнения работников, изменение трудового договора.

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в данном Учреждении.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

4.1.3. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (Закон № 387-ФЗ. ст. 65 ТК РФ)

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 Трудового кодекса РФ, ст. 48 Федерального закона № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

4.1.4. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

4.1.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.1.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

4.1.8. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с согласия или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.1.9. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, если работа в этом Учреждении является для работника основной.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливается Правительством Российской Федерации.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.1.10. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним являются как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя хранится в Учреждении.

4.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

4.1.12. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же храниться один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров для приобщения к личному делу.

4.2. Защита персональных данных работника.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

4.2.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, работодатель и его представители при обработке персональных данных работника, обязаны соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника, дать письменное согласие на их получение;
4) работодатель не имеет право получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации, Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные ребенка о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;
8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

4.2.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников в учреждении устанавливается Работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса РФ.

4.2.3. При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральным законом;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

4.2.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса РФ. При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные работника, он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении Работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия Работодателя при обработке и защиты его персональных данных.

4.2.5. Лица виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральным законом.

4.3. Гарантии при заключении трудового договора.

Запрещается необоснованный отказ от заключения трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать от заключения трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причины отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

4.4. Изменение трудового договора.

4.4.1. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

Перевод на другую постоянную работу в пределах Учреждения по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора, а равно перевод на

постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с Учреждением, допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в пределах Учреждения на другое место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

4.4.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

По причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами определенных сторонами условий трудового договора по инициативе руководителя Учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на предложение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статья 77 Трудового кодекса РФ.

В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выбранного профсоюзного органа Учреждения вводить режим неполного рабочего времени в срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от предложения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

4.4.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

С письменного согласия работник может быть переведен на другую работу, требующую более низкой квалификации.

4.4.4. При смене собственника имущества Учреждения новый собственник, не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности, имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками Учреждения.

В случае отказа работника от предложения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

При смене собственника имущества Учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно, при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается с пунктом 6 статья 77 трудового кодекса РФ.

4.4.5. Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательной предварительной или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за время отстранения от работы как за простой.

4.5. Прекращение трудового договора.

4.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 с. 72 Трудового кодекса РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 трудового кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращенным и по другим основанием, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

- Федеральным законом № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе Работодателя учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнения по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.5.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

4.5.3. Срочный трудовой договор расторгается с исключением срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

4.5.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работниками и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью предложения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работодателя.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать

работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

4.5.5. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производится в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в трудовой книжке, личной карточке формы Т – 2 и в книге учета движения трудовых книжке и вкладышей к ним.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативами правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим труда педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.2. Рабочее время работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В течение рабочего дня (смены) работнику КОУ «НШДС № 76» предоставляется перерыв для отдыха и питания, (не более 2-х часов) и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается ст. 108 ТК РФ.

Директор, заместители директора, начальник хозяйственного отдела - имеют ненормированный рабочий день, но не более 40 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени - 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

Педагогам – психологам, с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогам – психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

Социальным педагогам;

Педагогам – библиотекарям;

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Инструктору по физкультуре;

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

Педагогам дополнительного образования;

Работникам КОУ» Адаптивная школа – детский сад № 76» устанавливается следующий график работы:

- учитель начальных классов - согласно расписанию уроков, пятидневная рабочая неделя.

- воспитатель групп продлённого дня: (1 - 4 кл.) с 13.00-18.00;

- работники, осуществляющие деятельность в дошкольных группах:

а) воспитатели: понедельник - пятница: I смена с 07.00-13.00, II смена - с 13.00-19.00,

б) специалисты (учитель - дефектолог, учитель – логопед, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) по графику занятий, утвержденному директором организации. График работы составляется с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- младшие воспитатели: I смена с 7.30 – 16.00, обед 13.30-14.00 час, II смена с 11.00 – 19.30, обед 16.00-16.30 час.

- директор, начальник хозяйственного отдела, инспектор по кадрам, водитель, понедельник – четверг - с 09.00 – 17.45, пятница с 09.00-16.30, с перерывом на обед с 13.00 -13.30;

- заместители директора - по графику, утвержденному директором организации:

заместитель директора по учебной работе: понедельник, среда, четверг - с 09.00 - 17.45 , вторник: 8.00 – 16.45, пятница с 09.00-16.30, с перерывом на обед с 13.00 -13. 30;

заместитель директора по учебно - воспитательной работе: понедельник, вторник - с 09.00 - 17.45, среда с 08.00 – 16.45, четверг - с 10.00 - 18.45, пятница с 09.00-16.30; с перерывом на обед с 13.00 -13.30;

- специалист по охране труда с 08.30 - 17.00 с перерывом на обед с 13.00 - 13.30;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, заведующий складом, кухонный рабочий с 08.30 - 17.00 с перерывом на обед с 13.00-13.30;

- врач – ортопед, инструктор по лечебной физкультуре – по графику, составленному с учётом графика по основному месту работы;

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – по скользящему графику, составленному с учётом графика по основному месту работы;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонный рабочий с 08.00 - 16.30, с перерывом на обед с 13.00 -13.30;

- сторож (вахтер) день с 07.00 – 21.00, ночь 21.00 – 07.00 (по сменному графику и суммированному учёту рабочего времени);

- заведующий производством (шеф-повар), повара, по скользящему графику; с 06.00-19.00 перерыв на обед с 13.00 -13.30;

- медицинская сестра понедельник с 08.36 – 13.00, 15.00 – 18.12, вторник с 08.30 – 16.30, среда с 08.30 – 16.42, четверг 08.30 – 16.30, пятница 08.30 – 16.42, обеденный перерыв с13.00 – 14.00;

- медицинская сестра диетическая понедельник - пятница с 07.30 – 15.10, с перерывом на обед с 13.00 – 13.30;

- медицинская сестра по массажу понедельник - пятница с 15.10 – 18.48

График сменности согласовывается с выборным профсоюзным органом, объявляется работнику под роспись.

Для сторожей (вахтёров), где система требует круглосуточного дежурства или работы до 14 часов в смену, по причинам сезонного и (или) технологического характера (наличие каникулярных периодов), по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом 1 год. А в графике должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере.

5.3. Пользователи ПК обязаны соблюдать режим труда и отдыха:

а) для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей на протяжении рабочей смены должны устанавливаться регламентированные перерывы, установленные в соответствии с СанПиН 2.4.1.2660-10 и гигиеническими требованиями к персональным ПК и оргтехники.

5.4. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда (педагогический

персонал - 56 календарных дней, технический персонал, медицинский персонал, учебно-вспомогательный персонал – 28 календарных дней).
5.5. В КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76» установлена 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями для всех сотрудников учреждения. Работодатель КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76» контролирует и ведет учет неявки на работу и ухода с работы.
5.6. Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре.
5.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно Типовому положению об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.
5.8. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.
5.9. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.
5.10. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ может быть заключен на условиях неполного рабочего дня (рабочей недели), с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы.
5.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программа, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение определённых сторонами условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ).
5.12. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 Трудового кодекса РФ), например для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводится с учетом их специальности и квалификации на другую работу в данном учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до конца месяца.

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения (обсуждение нагрузки на метод объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

5.14. При проведении тарификации педагогических работников на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя учреждения.

5.15. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должны сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.4. настоящих Правил.

5.16. Учебное время педагогического работника в Учреждении определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем по согласованию с выбором профсоюзным органом с учетом обеспечения целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.17. Часы, свободные от уроков, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, от заседания педагогического совета, методического объединения и т.п., педагог вправе использовать по-своему усмотрению.

5.18. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включается короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока 40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.19. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.20. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения. График сменности

объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.21. Для некоторых категорий работников (например, длясторожей (вахтёров), где система труда требует круглосуточного дежурства) по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть установлен суммированный учет рабочего времени, а в графике должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

В учреждении при выполнении отдельных видов работ в случае невозможности соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормированного числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ)

5.22. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения представительного органа работников, по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин.

5.23. Руководитель привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 Трудового кодекса РФ.

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.25. Воспитателям запрещается оставлять работу до прихода сменяющегося работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом Работодателю для принятия мер к не замедленной замене.

5.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывный работы в данной организации.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работников во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе организации, допускается, с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска лицам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.29. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5.32. Заседание педагогического совета проводится один раз в учебную четверть.

Заседания внутришкольных методических объединений, учителей, воспитателей проводится не реже одного раза в четверть.

5.33. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерыв (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

– курить в помещении учреждения.

5.34. В учреждении запрещается:

– отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
– созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
– присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации учреждения;
– входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях обладают только руководитель учреждения и его заместители;
– делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

## 6. Дисциплина труда.

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.2. Поощрения за труд.

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 Трудового кодекса РФ):

– объявление благодарности;
– выдача премии;
– награждение ценным подарком;
– награждение почетной грамотой;
– представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению государственными наградами, знаками и к присвоению почетных званий и др.

6.3. Дисциплинарная ответственность.

6.3.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие взыскания:

1) замечание;
2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

6.3.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.3.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников, ст.48. Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

6.3.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.4. Работники учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

## 7. Требования охраны труда.

7.1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическим и физическим лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

*Работодатель обязан обеспечить:*

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, образования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивать прохождение за счет собственных средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Все педагогические работники школы-сада проходят медицинский осмотр при поступлении на работу;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающих им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органами государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов

общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.3. Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят за счет средств работодателя периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

7.4. *В области охраны труда работник обязан:*

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.5. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приема выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Приложение № 3

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11» марта 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

## I. Общие положения

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работниковказенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76», находящегося в ведении Министерства образования Омской области (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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 27 июля 2011 года № 33 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Омской области», приказом Министерства образования Омской области от 26 января 2012 года № 3 «О примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства образования Омской области».

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (оклад), ставку заработной платы (далее – оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

## II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

3. Размеры окладов педагогических работников учреждения (далее – педагогические работники) (приложение № 1) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер оклада конкретного педагогического работника устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику:

1) имеющему вторую квалификационную категорию, – на 5 процентов;

2) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;

3) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;

4) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, – на 25 процентов;
- кандидата наук, – на 15 процентов;

5) 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 процентов.

6) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу о среднем или высшем профессиональном образовании, в первые три года работы, – на 50 процентов;

7) осуществляющему работу с обучающими с ограниченными возможностями здоровья (для общеобразовательных, дошкольных учреждений):

- в группах (классах) компенсирующей направленности, - на 20 %;
- в группах (классах) комбинированной направленности (инклюзивных), при наличии обучающими с ограниченными возможностями здоровья:
- имеющих нарушения опорно – двигательного аппарата, умеренную степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек) - на 20 %;
- имеющих тяжёлые нарушения речи – на 17 %;
- имеющих задержку психического развития – на 15 %.

8) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов;

9) 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. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

7. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала учреждения

8. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала в учреждении (далее – учебно-вспомогательные работники), (приложение № 2) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9. Размеры окладов учебно-вспомогательных работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 2 учебно-вспомогательному работнику:

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

10. С учетом условий труда учебно-вспомогательным работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

11. Учебно-вспомогательным работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении

12. Размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении (далее – служащие), (приложение № 3) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

13. Размеры окладов служащих устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

14. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 3 настоящего Положения, служащему:

1) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов;

15. С учетом условий труда служащим устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

16. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений учреждения

17. Размеры окладов руководителей структурных подразделений учреждения (далее – руководители структурных подразделений) (приложение № 4) определены

на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов служащих устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

18. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 4 настоящего Положения, руководителю структурного подразделения:

1) имеющему вторую квалификационную категорию, – на 5 процентов;

2) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;

3) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 15 процентов;

4)осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, – на 20 процентов;

5) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, – на 25 процентов;

6) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, – на 25 процентов;

- кандидата наук, – на 15 процентов;

7) 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 процентов.

19. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

20. Руководителям структурных подразделений устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## VI. Порядок и условия оплаты труда медицинскихработников учреждения

21. Размеры окладов медицинских работников учреждений (далее – медицинские работники) (приложение № 5) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

23. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 5 настоящего Положения, медицинскому работнику:

1) имеющему вторую квалификационную категорию – на 5 процентов;

2) имеющему первую квалификационную категорию – на 10 процентов;

3) имеющему высшую квалификационную категорию – на 15 процентов;

4) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – на 25 процентов;

5) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области – на 25 процентов.

24. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

25. Медицинским работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении

26. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении (далее – рабочие), (приложение № 6) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

27. Размеры окладов рабочих устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

28. С учетом условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

29. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом X Положения.

## VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

30. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения определяются нормативным правовым актом Министерства образования Омской области об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Омской области, и Положением.

31. 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.

32. Заместителям руководителя Учреждения могут устанавливаться следующие иные стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

- доктор наук – в размере 25 процентов;
- кандидат наук – в размере 15 процентов;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» в размере 10 процентов оклада;

3) ежемесячная надбавка за стаж работы на руководящих должностях:

- от 1 года до 5 лет – в размере 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – в размере 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – в размере 30 процентов;
- свыше 15 лет – в размере 40 процентов.

33. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях включается:

1) время работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера государственных и муниципальных учреждений и предприятий;

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления;

3) время работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года;

4) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы (для главных бухгалтеров – по профилю бухгалтерской и экономической работы);

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением или

предприятием для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

7) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

8) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в настоящем пункте;

9) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в настоящем пункте.

Периоды, засчитываемые в стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях, суммируются.

Данный стаж исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

Стаж работы заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается правовым актом учреждения.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

## IX. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат

34. 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.

35. 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 – 15 процентов;

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

- при совмещении профессий (должностей);
- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за выполнение функций классного руководителя, с установлением соответствующей доплаты, исходя из размера 40 рублей на одного обучающегося в классе (подпункт 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области,

утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п);

4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в положении об оплате труда в учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в трудовом договоре.

36. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленных конкретному работнику учреждению, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

37. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

38. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

39. 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.

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

41. 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.

42. 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 процентов 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 по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3) Оплату при суммированном учете рабочего времени сторожам (вахтерам) производить, исходя из установленных окладов за все часы, фактически отработанные за месяц, в соответствии с графиком работы и табелем учета рабочего времени.

- По окончанию учетного периода производить подсчет часов сверхурочной работы, первые два часа которой оплачиваются с коэффициентом 0,5, а все последующие с коэффициентом 1,0.
- Расчет оклада за час работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде, исходя из нормы рабочего времени для каждой категории работников.
- Учетный период устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также прописывается в трудовом договоре.

43. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 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.

44. Повышенная оплата сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ).

## X. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

**работникам учреждения**

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

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются к окладам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ НАИМЕНОВАНИЙ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**
**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ**
**КОУ «АДАПТИВНАЯ ШКОЛА – ДЕТСКИЙ САД № 76»**

По результатам работы за месяц, квартал, год; стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются, с учетом результатов работы сотрудника и выплачиваются при наличии денежных средств, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

| № п/п | Наименование выплаты стимулирующего характера. Размер выплаты (в % к окладу) | Показатели, при достижении которых производятся выплаты | Количество баллов (1 балл – 5%) | Количество процентов |
|---|---|---|---|---|
| **1** | **Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда до 100% за каждый показатель** | 1.1.Систематическое выполнение срочных и неотложных работ | 1 балл - сдача отчетов (1-2)<br>2 балла – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянше; водителю, кухонному рабочему.<br>2,4 балла – инженеру – программисту;<br>3 балла – специалисту по охране труда; водителю, кухонному рабочему.<br>3,4 балла - кухонному рабочему (столовая);<br>3,8 баллов – электромонтёру по ремонту электрооборудования;<br>4,0 балла – инспектору по кадрам;<br>5,2 балла – повару<br>6 баллов – медицинской сестре по массажу, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания;<br>6,4 балла – медицинской сестре;<br>6,8 балла – кухонный рабочий (пищеблок)<br>11 баллов – медицинской сестре по диетологии;<br>11,2 балла – инструктору по лечебной физкультуре; | 5%<br>10%<br>12%<br>15%<br>17%<br>19%<br>20%<br>26%<br>30%<br>32%<br>34%<br>55%<br>56% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 15,4 балла врачу – ортопеду;<br>16 баллов – заведующей складом;<br>20 баллов – начальнику хозяйственного отдела;<br>20 баллов - качество выполнения особо важных и сложных заданий;<br>20 баллов - оперативное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (объём выполняемой работы, выполнение работ, требующих повышенного внимания);<br>20 баллов - сложность и своевременность выполняемой работы, применение технических средств. | 77%<br>80%<br>100%<br>100%<br><br>100%<br><br><br><br>100% |
| | | 1.2.Проверка тетрадей | 2 балла – от 6 до 12 уч-ся | 10% |
| | | 1.3.Наполняемость более 12 человек в классах, | 1 балл – 13 уч-ся<br>2 балла – 14 и более уч-ся | 5%<br>10% |
| | | 1.4.Особый режим работы | 2 балла - рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания; машинисту по стирке и ремонту спецодежды;<br>3 балла - кухонный рабочий (пищеблок);<br>4,12 балла – водителю автомобиля;<br>7 баллов – заведующему складом;<br>20 баллов - безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хоз.-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения | 10%<br><br><br>15%<br>20,6%<br>35%<br>100% |
| | | 1.5.За работу с листками нетрудоспособности | 1 балл – от 1 до 5 листов нетрудоспособности<br>2 балла – (5 – 9 листов нетрудоспособности)<br>3 балла – 10 и более | 5%<br>10%<br>15% |
| | | 1.6.За разъездной характер работы | 1 балл – 2-5 поездок<br>2 балла – 6-9 поездок<br>3 балла – 10 и более поездок | 5%<br>10%<br>15% |
| | | 1.7.Учет и бронирование граждан | 1 балл - учет и бронирование каждого военнообязанного (от 1 – 5)<br>1 балл - ежемесячный отчет | 5%<br><br>5% |

| | | |
|---|---|---|
| | 2 балла - ежеквартальный отчет | 10% |
| 1.8.Работа со страховыми полисами | 0,5 балла– 1 полис<br>1 балл - оформление (2-10 полисов) | 2,5%<br>5% |
| 1.9.Погрузо-разгрузочные работы | 1 балл-1 раз в неделю<br>2 балла– 2 раза в неделю<br>3 балла– 3 раза в неделю<br>7 баллов - ежедневно | 5%<br>10%<br>15%<br>35% |
| 1.10.Участие в работе низового контроля | 1 балл - закладка продуктов на ужин<br>2 балла - закладка продуктов на завтрак, обед<br>3 балла - закладка продуктов на завтрак, обед и ужин | 5%<br>10%<br>15% |
| 1.11. За создание благоприятного климата в коллективе | 1 балл - индивидуальное консультирование сотрудников<br>2 балла - проведение тренингов, групповых консультаций (от количества) | 5%<br>10% |
| 1.12. Дополнительная работа по социальной защите работников учреждения, не связанная с учебно - воспитательным процессом | 4 балла по итогам месяца | 20% |
| 1.13.За организацию работы по ГО и ведение занятий с постоянным составом | 1 балл - 1 тренировочное занятие;<br>4 балла - сдача отчетов | 5%<br>20% |
| 1.14. За внедрение, освоение и систематическое использование специальных программных средств для осуществления финансовых расчётов, для предоставления налоговой, статистической и других видов отчётности; подготовка и размещение в единой информационной системе извещений, документации о закупках, проектов контрактов; разработка плана-графика, внесение в него изменений | **11** баллов – за внедрение, освоение специальных программных средств за систематическое использование специальных программных средств<br>20 баллов - подготовка и размещение в единой информационной системе извещений, документации о закупках, проектов контрактов; разработка плана-графика, внесение в него изменений | 55%<br>100% |
| 1.15. Заведование учебным кабинетом | 2 балла – заведование кабинетом | 10% |
| 1.16. Работа с детьми из социально - неблагополучных семей | 2 балла – 1 семья<br>3 балла 2 семьи и более | 10%<br>15% |
| 1.17. Работа с детьми со сложной структурой дефекта | 6 баллов – от 1 до 5 детей<br>8 баллов - 5 детей и более | 30%<br>40% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 1.18. Проведение дополнительных занятий (факультативных, занятий по подготовке детей к школе педагогическими работниками) | 2 балла - Периодическое проведение дополнительных занятий<br>4 балла – систематическое проведение дополнительных занятий | 10%<br>20% |
| | | 1.19. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с обучающимися (учитель физ. культуры) | 4 балла - Организация работы спортивных секций (систематическое проведение занятий)<br>Проведение спортивных соревнований – 2 балла за каждое | 20%<br>10% |
| | | 1.20..Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, проведении мероприятий для слушателей курсов повышения квалификации на базе КОУ) | 1 балл педагогическим работникам за участие в мероприятиях не более 5 раз,<br>1,6 балла - педагогическим работникам за участие в мероприятиях от 6 до 8 раз,<br>2 балла - педагогическим работникам за участие в мероприятиях от 9 до 11 раз,<br>3 балла – педагогическим работникам за участие в мероприятиях от 9 – 14 раз,<br>4 балла педагогическим работникам за участие в мероприятиях более 15 раз. | 5%<br>8%<br>10%<br>15%<br>20% |
| | | 1.21. Работа в разновозрастной группе | 2 балла - наличие двух возрастов<br>3 балла - наличие трёх возрастов и более | 10%<br>15% |
| **2** | **Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ до 100% за каждый показатель** | 2.1.Осуществление инновационной деятельности:<br>-ведение экспериментальной работы,<br>-разработка и внедрение авторских программ | 1 - балл - участие в работе ИнКО<br>3 балла – систематическое представление образовательной организации в рамках работы ИНКО;<br>3 балла - внедрение авторской программы (в течение 9 месяцев - не более)<br>6 баллов - обобщение и предоставление результатов апробации | 5%<br>15%<br>15%<br>30% |
| | | 2.2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих программ | 2 балла - применение в образовательном процессе рецензированных здоровьесберегающих программ других авторов;<br>4 балла - применение в образовательном процессе собственных рецензированных | 10%<br>20% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | здоровьесберегающих программ | |
| | | 2.3.Руководство работой методического объединения педагогов | 2 балла - ведение документации МО, организация и проведение заседаний МО<br>2 балла - организация деятельности МО в течение месяца | 10%<br>10% |
| | | 2.4.Обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта, новых технологий | 2 балла - на уровень учреждения, округа<br>4 балла - на уровень города, области<br>10 баллов – Всероссийский уровень | 10%<br>20%<br>50% |
| | | 2.5.Поиск и внедрение новых форм и технологий эстетического воспитания детей | 2 балл - поиск и внедрение новых форм и технологий эстетического воспитания детей других авторов;<br>4 балла - поиск и внедрение новых форм и технологий эстетического воспитания детей собственных рецензированных программ и технологий | 10%<br>40% |
| | | 2.6.Наличие публикаций | 2 балла – за каждую публикацию в рамках областных НПК, педчтений, педмарафонов<br>4 балла - публикации в областных, региональных, российских печатных изданиях | 10%<br>20% |
| | | 2.7. Обучении грамоте обучающихся и воспитанников с использование ИКТ | 1 – 4 балла (от 2 до 10 уч-ся, воспитанников)<br>4 -6 баллов (от 10 и более учащихся, воспитанников по авторской программе) | 5% - 20 %<br>20% - 30% |
| | | 2.8. Контроль соблюдения правил по охране труда и ТБ, законодательных и других нормативных правовых актов по ОТ и ТБ учащимися, ИПР и вспомогательного персонала. | 2 балла - ежемесячно | 10% |
| | | 2.9. Внесение предложений по совершенствованию условий труда на рабочих и ученических местах учащихся, инженерно - педагогического коллектива и обслуживающего персонала. | 2 балла – ежемесячно<br>2 балла - ежемесячно | 10%<br>10% |
| **3** | **Премия по результатам работы (за месяц,** | 3.1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций | 10 баллов - уровень учреждения<br>15 баллов - городской, областной уровень<br>20 баллов - чрезвычайная ситуация повышенной опасности | 50%<br>75%<br>100% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **квартал, год) до 100 % за каждый показатель** | 3.2. Активное участие и результаты участия учеников в олимпиадах школьников и иных районных (окружных), областных, всероссийских, международных мероприятий (спортивных, музыкальных) | 1 балл - окружной, городской уровень<br>2 балла - областной уровень<br>3 балла - всероссийский уровень<br>20 баллов - международный уровень<br>1 балл - наличие учащихся – победителей и призеров | 5%<br>10%<br>15%<br>100%<br>5% |
| | 3.3. Проведение образцово-показательных уроков, занятий | 0,5 балла - уровень учреждения, 1 урок;<br>2 балла – городской, областной уровень; 1 урок<br>4 балла -2 урока<br>6 баллов – 3 урока,<br>8 баллов - 4 урока,<br>10 баллов – 5 уроков | 2,5%<br>10%<br>20%<br>30%<br>40%<br>50% |
| | 3.4. Образцовое оформление учебного кабинета, групповой комнаты | 2 балла - по итогам конкурса: | 10% |
| | 3.5. Выполнение задания особой важности и сложности | 0,5 балла– за одно задание<br>2 балла - фото и видеосъемка (в том числе с использованием собственной техники)<br>5 баллов – брошюрование, ламинирование педагогических материалов<br>*Цветная печать педагогических материалов*:<br>1 балл - 100 листов;<br>2 балла – более 100 листов | 2,5%<br>10%<br>25%<br>5%<br>10% |
| | 3.6. Организация работы по социальной адаптации воспитанников | 1 балл – выезд на экскурсии по городу<br>1 балл - посещение мероприятий на базе других учреждений (образовательных, шефских и т.д.)<br>2 балла - участие в мероприятиях, проводимых на базе других учреждений<br>Организация деятельности по социально-бытовой адаптации и по социализации личности ребенка:<br>2 балла - по итогам полугодия<br>3 балла - по итогам года<br>5 баллов – реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные | 5%<br>5%<br>10%<br>10%<br>15%<br>25% |

| | | |
|---|---|---|
| | программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | |
| 3.7. Участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ | 1 балл – муниципальный уровень<br>2 балла - областной уровень<br>3- федеральный уровень, участие в реализации национальных проектов | 5%<br>10%<br>15% |
| 3.8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 0,5 балла - использование в работе современных форм и методов организации труда<br>Использование в работе современных форм и методов организации труда:<br>2 балла – по итогам месяца;<br>5 баллов – по итогам квартала;<br>20 баллов - по итогам года | 2,5%<br><br><br><br>10%<br>25%<br>100% |
| 3.9. Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения | 2 балла - окружной, городской уровень;<br>4 балла - областной уровень | 10%<br>20% |
| 3.10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | 1 балл – уровень учреждения<br>2 балла - более 1 мероприятия по итогам месяца на уровне учреждения<br>5 баллов – окружной уровень<br>10 баллов - городской уровень<br>15 баллов – областной уровень,<br>20 баллов - Всероссийский уровень | 5%<br>10%<br><br>25%<br>50%<br>75%<br>100% |
| 3.11. За конкретный вклад в подготовку и проведение педагогического совета, методического объединения, психолого-педагогической конференции | 0,5 балла - за выступление на заседании методического объединения<br>1 балл - за выступление на заседании педагогического совета<br>Подготовка, выступление и проведение мероприятий на уровень области, психолого-педагогической конференции:<br>1 балл – участие в качестве слушателей<br>2 балла - доклад (стендовый, презентация)<br>4 балла - выступление | 2,5%<br><br>5%<br><br><br><br>5%<br>10%<br>20% |

| | | |
|---|---|---|
| 3.12. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, воспитанников | 2 балла - ежеквартальный промежуточный мониторинг уровня сформированности предметных ЗУН и уровня воспитанности учащихся (проведение и обработка результатов)<br>3 балла - годовой итоговый мониторинг уровня сформированности предметных ЗУН и уровня воспитанности учащихся (проведение и обработка результатов) | 10%<br>15 % |
| 3.13. За проведение и участие в массовых общешкольных мероприятиях (сотрудникам) | 0,5 балл - участие в массовых общешкольных мероприятиях (1 раз)<br>1 балл – исполнение роли (ведущий, персонаж)<br>2 балла - исполнение роли (ведущий, персонаж) на новогоднем празднике, Творческий, инновационный подход к организации мероприятия:<br>10 баллов - 1 мероприятие<br>20 баллов – 2 и более мероприятий | 2,5%<br>5%<br>10%<br>50%<br>100% |
| 3.14. Результативность использования современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе | Эффективное и систематическое применение в обучении информационных технологий, проведение занятий с использованием:<br>0,5 балла - компьютеров, электронных учебников<br>1 балл - интерактивной доски | 2,5%<br>5% |
| 3.15. За оформительскую работу | 0,5 баллов - организация выставок в группе,<br>1 балл - организация выставок в школе,<br>4 балла - выпуск школьной газеты<br>5 баллов – оформление общешкольных стендов | 2,5%<br>5%<br>20%<br>25% |
| 3.16. За кружковую работу | 0,5 баллов - систематическое проведение занятий,<br>2 балла – систематическое проведение занятий по собственной рецензированной программе,<br>4 балла - участие в фестивалях детского творчества, | 2,5%<br>10%<br>20% |

| | | |
|---|---|---|
| | 6 баллов - участие в очном этапе фестиваля детского творчества | 30% |
| 3.17. За отсутствие фактов несчастных случаев участников образовательного процесса, низкую заболеваемость | 2 балла – по итогам полугодия | 10% |
| 3.18. За участие в субботниках, работу по благоустройству здания и территории учреждения | 0,5 – единичное участие педагога<br>1 балл - единичное участие персонала<br>2 балла - участие в косметическом ремонте групп и др. помещений,<br>20 баллов - вынос и вывоз мусора после субботника; за дополнительную работу на территории; омоложение деревьев | 2,5%<br>5%<br>10%<br><br>100% |
| 3.19. За заведование огородом, цветником (с апреля по октябрь): за посадку и уход за рассадой | 0,5 – единичное участие,<br>4 балла - заведование огородом,<br>10 баллов - заведование цветником,<br>20 баллов - по итогам сезона (в зависимости от количества, высаженного материала, конечного результата, смотра - конкурса);<br>2 балла - уход за закрепленными участками ежемесячно | 2,5%<br>20% -<br>50%<br>100%<br><br><br>10% |
| 3.20. За участие в конкурсах профессионального мастерства (педагогам) | Уровень учреждения: 2 балла – участие<br>призовые места: 1 место – 5 баллов;<br>2 место – 4 балла;<br>3 место – 3 балла;<br>Областной уровень:<br>6 баллов - участие в заочном туре<br>9 баллов – участие в очном туре<br>20 баллов - призовые места (областной, региональный (всероссийский) уровень: | 10%<br>25%<br>20%<br>15%-<br><br>30%<br>45%<br>100%) |
| 3.21. Сопровождение единой базы данных учета детей с ОВЗ и детей-инвалидов ОУ | 10 баллов – еженедельная сверка и предоставление информации в ЕГИССО,<br>20 баллов – по итогам года | 50%<br><br>100% |
| 3.22. Разработка и внедрение рабочих программ в образовательный процесс | 0,5 балла – внесение дополнений и изменений в рабочую программу | 2,5% |

| | | |
|---|---|---|
| | 1 балл – разработка одной рабочей программы на основе принятых программ,<br>4 балла – разработка от 2 до 4 программ<br>5 баллов – разработка от 5 до 7 программ<br>6 баллов – разработка от 8 до 10 программ | 5%<br><br>20%<br>25%<br>30% |
| 3.23. Размещение материалов на сайте учреждения | 0,5 балла - предоставление информации в новостную ленту<br>1 балл - предоставление информации с фотоматериалами для размещения на сайте<br>2 балла - оформление мини - сайта и его систематическое пополнение<br>6 баллов – регулярность предоставления, информации на сайт, креативность оформления материалов, по итогам года | 2,5%<br><br>5%<br><br>10%<br><br>30% |
| 3.24.За работу по пошиву сценических костюмов и др. | 1 балл–за 1 костюм<br>2 балла - от 2до 4 костюмов<br>3 балла – от 5 до 7 костюмов<br>6 баллов – от 8 до 10 костюмов<br>20 баллов – более 10; сложность кроя и обработки. | 5%<br>10%<br>15%<br>30%<br>100% |
| 3.25. За работу сотрудников без больничных листов (по итогам года) | 4 балла - по итогам года педагогам<br>8 баллов - по итогам года прочему персоналу | 20%<br>40% |
| 3.26. К юбилейным и круглым датам работников учреждения (50 лет и далее каждые 5 лет), профессиональному празднику Дню учителя, к праздникам (23 февраля, 8 Марта) – при наличии финансовых средств | 3 балла – от 50 лет и далее каждые 5 лет<br>6 баллов - прочий персонал<br>К праздникам (23 февраля, 8 Марта, Дню учителя):<br>2 балла - педагогам<br>4 балла – прочим сотрудникам | 15%<br>30%<br><br><br>10%<br>20% |
| 3.27. За эффективный труд по итогам месяца, квартала, года (за выполнение общественной работы и работы, не входящей в круг должностных обязанностей; за высокую результативность; по итогам смотра жилых помещений) | 2 балла - (по итогам месяца)<br>5 баллов - (по итогам квартала)<br>20 баллов - (по итогам года)<br>За выполнение общественной работы и работы, не входящей в круг должностных обязанностей: | 10%<br>25%<br>100% |

| | | |
|---|---|---|
| | 6 баллов - педагогам<br>12 баллов – прочим сотрудникам<br>20 баллов-за высокую результативность | 30%<br>60%<br>100% |
| 3.28. Подготовка обучающихся к сдаче норм ГТО | 2 балла – 50% привлеченных детей<br>4 балла - 100% привлеченных детей<br>1 балл – наличие обучающегося, получившего значок ГТО | 10%<br>20%<br>5% |
| 3.29. Отсутствие фактов самовольных уходов из учреждения | 4 балла – по итогам года | 20% |
| 3.30. За конкретный вклад в организацию деятельности ПМПк | 1 балл - участие в организации и проведении заседания ПМПк (1 заседание)<br>2 балла – своевременное ведение и оформление пакета документов | 5%<br>10%, |
| 3.31. За участие в оборудовании участков для прогулки ледовыми постройками для физического развития обучающихся.<br><br>Организация снегоуборочных работ | Оборудование ледовыми постройками:<br>1 балл - 1 постройка<br>3 балла - 2 постройки<br>5 баллов - 3 постройки<br>8 баллов - от 4 до 6 построек<br>20 баллов - расчистка участка (в зависимости от объема),<br>20 баллов - по итогам сезона)<br>Разовое участие: 4 балла - прочие работники,<br>2 балла – педагоги | <br>5%<br>15%,<br>25%,<br>40%<br>100%<br><br>100%<br>20%<br>10% |
| 3.32. За ведения виртуального дневника «Дневник.ru» | 1 балл – систематическое заполнение<br>2 балла – по итогам четверти | 5%<br>10% |
| 3.33. За эффективное участие в разработке локальных актов образовательного учреждения | 1 балл - 1 локальный акт<br>2 балла – 2 - 5 локальных актов<br>4 балла - 6 – 10 локальных актов | 5%<br>10%<br>20% |
| 3.34. За качественную подготовку и разработку программ образовательной организации. | 3 балла - работа в творческой группе | 15% |
| 3.35. Культура взаимодействия с воспитанниками и родителями | по итогам работы **за квартал:**<br>1 балл - благодарности родителей и обучающихся по поводу качества преподавания и воспитательной работы | 5% |

| | | |
|---|---|---|
| | 2 балла - письменная благодарность в адрес вышестоящих организаций | 10% |
| 3.36.За работу по осуществлению предрейсового осмотра водителя | 6 баллов - По итогам года | 30% |
| 3.37. Выдача архивных справок и копий архивных документов | 6 баллов - По итогам года | 30% |
| 3.38. За подготовку пакета документов в архив и сдачу архивных документов учредителю | 5 баллов - ежемесячное формирование архивных документов<br>20 баллов - формирование пакета архивных документов и сдача учредителю | 25%<br>100% |
| 3.39. Участие в коллективных педагогических проектах | 3балла - разработка общешкольного проекта<br>1 балл – ежемесячное курирование проекта<br>1 балл – разработка и проведение мероприятий в рамках проекта<br>1 балл – участие (сертификат) в интернет-проекте | 15%<br>5%<br>5%<br>5% |
| 3.40. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и воспитанников | 1 балл – участие в организации и проведении общешкольного родительского собрания<br>2 балла - системность в работе с неблагополучными семьями<br>4 балла – активное участие родителей в жизни класса и школы (по итогам года) | 5%<br>10%<br>20% |
| 3.41. Организация деятельности школьной спортивной секции | 1- балл – систематическое проведение занятий | 20 % |
| 3.42. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы | 1 балл – проведение общешкольного спортивного праздника<br>2 балла - проведение общешкольного спортивного праздника с привлечением родителей | 5%<br>10% |
| 3.43. Контроль состояния и эксплуатации зданий и сооружений | 5 баллов – по итогам квартала | 25% |
| 3.44. Бесперебойное функционирование электронного и сетевого оборудования, сервера, копирование и сохранность баз данных, сохранность сетевого | 4 балла - по итогам месяца | 20% |

| | | |
|---|---|---|
| сервиса | | |
| 3.45. Принятие мер по устранению технических и функциональных нарушений | 2 балла - по итогам месяца | 10% |
| 3.46. Установка, проверка и ввод в эксплуатацию комплекса программ (ИКТ) | 1 балл - по итогам месяца | 5% |
| 3.47. Сохранность товарно-материальных ценностей на складе, соблюдение правил хранения и складирования, охраны труда и пожарной безопасности. | 4 балла - по итогам месяца | 20% |
| 3.48. Подготовка систем к отопительному сезону | 10 баллов – своевременная сдача опрессовки | 50% |
| 3.49. Своевременное проведение ремонтных работ | 5 баллов - по итогам месяца<br>20 баллов – по итогам года | 25%<br>100 % |
| 3.50. Организация, эксплуатация, замена и ремонт осветительных приборов | 2 балла - по итогам месяца | 10% |
| 3.51. Обход охраняемого объекта, отслеживание выдачи и возврата ключей, обеспечение правил запирания запасных эвакуационных выходов, соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | 10 баллов - по итогам года | 50% |
| 3.52. Безаварийная эксплуатация автомобиля, соблюдение правил дорожного движения и правил перевозки | 6 баллов – по итогам месяца | 30% |
| 3.53. Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей, соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | 4 балла - по итогам месяца | 20% |
| 3.54.Должное ведение необходимой документации по пожарной безопасности, антитеррору и своевременность отчётов | 4 балла – по итогам квартала | 20% |
| 3.55.За руководство работой по пожарной безопасности | 4 балла - по итогам месяца | 20% |
| 3.56. Работа консультативного пункта для родителей | 2 балла – осуществление руководства<br>Консультация родителей, дети которых посещают ОУ: | 10% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 0,5 балл – индивидуальная консультация<br>1 балл - от 3 до 5 родителей одновременно<br>Консультация родителей неорганизованных детей<br>1 балл - 1-3 консультации<br>2 балла от 5 консультации | 2,5%<br>5%<br><br><br>5%<br>10% |
| | | 3.57. Работа лекотеки, консультативно-диагностического пункта (ранняя помощь) | 2 балла – осуществление руководства<br>2 балла - составление индивидуальных программ развития,<br>Проведение занятий:<br>1 балл - 1 занятие (30мин.)<br>2 балла – 2 занятия (30мин.)<br>3 балла – 3 занятия (30мин.)<br>4 балла – 4 занятия (30мин.)<br>5 баллов – 5 занятий (30мин.)<br>6 баллов - 6 занятий (30мин.)<br>7 баллов – 7 занятий (30мин.)<br>8 баллов – 8 занятий (30мин.)<br>9 баллов – 9 занятий (30мин.)<br>10 баллов - 10 занятий (30мин.)<br>20 баллов – от 11 до 20 занятий (30 мин) | 10%<br>10%<br><br><br>5%<br>10%<br>15%<br>20%<br>25%<br>30%<br>35%<br>40%<br>45%<br>50%<br>100% |
| | | 3.58. Совершенствование форм и методов социальной работы среди учащихся | 1 балл - организация мероприятий с привлечением родителей и/или внешних специалистов<br>4 балла – по итогам года | 5%<br><br><br>20% |
| | | **Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора** | | |
| | | 3.59. Наличие в учреждении классов для детей со сложной структурой дефекта | 0,5 балла за каждую группу | 2,5% |
| | | 3.60. Отсутствие фактов несчастных случаев участников образовательного процесса | 1 балл - отсутствие – по итогам месяца | 5% |
| | | 3.61. Ведение учреждением экспериментальной деятельности в рамках работы инновационных | 4 балла (по итогам года) | 20% |

| | | |
|---|---|---|
| комплексов | | |
| 3.62. Реализация рецензированных образовательных программ | от 1 до 5 программ -2 балла<br>от 6 до 10 – 4 балла<br>11 и больше – 6 баллов | 10%<br>20%<br>30% |
| 3.63. Наличие научно-методических публикаций | 5 баллов за каждую публикацию | 25% |
| 3.64. Удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг | 3 балла - удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования<br>3 балла - Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушения прав и законных интересов участников образовательного процесса (по итогам года) | 15%<br>15% |
| 3.65. Предоставление ежегодного публичного доклада о деятельности образовательного учреждения | 2 балла | 10% |
| 3.66. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, круглых столов, конкурсов, конференций и других подобных мероприятий | 3 балла – муниципальный уровень<br>5 баллов – региональный уровень<br>10 баллов – всероссийский уровень<br>13 баллов – международный уровень | 15%<br>25%<br>50%<br>65% |
| 3.67. К юбилейным и круглым датам работников учреждения (50 лет и далее каждые 5 лет), профессиональному празднику Дню Учителя, празднику 8 Марта – при наличии финансовых средств | 3 балла – от 50 лет и далее каждые 5 лет<br>5 баллов - к праздникам (8 Марта)<br>10 баллов – ко Дню учителя | 15%<br>25%<br>50% |
| 3.68. Функционирование системы государственно – общественного управления. | 1 балл - Наличие в учреждении попечительского совета<br>1балл – участие в проведении заседания, мероприятия | 5%<br>5% |
| 3.69. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | 2 балла - окружной уровень<br>4 балла - городской уровень<br>6 баллов - областной уровень<br>8 баллов - региональный уровень | 10%<br>20%<br>30%<br>40% |
| 3.70. Участие воспитанников в конкурсах, конференциях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях регионального, | 2 балла – региональный уровень<br>4 балла – всероссийский уровень<br>6 баллов – международный уровень | 10%<br>20%<br>30% |

| | | |
|---|---|---|
| всероссийского и международного уровня | | |
| 3.71. Участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ, инновационных образовательных программ | 2 балла – муниципальный уровень<br>5 баллов - областной уровень<br>10 баллов - федеральный уровень<br>15 баллов - участие в реализации нац. проектов | 10%<br>25%<br>50%<br>75% |
| 3.72. Наличие публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, формирующих положительный имидж учреждения | 2 балла за каждую публикацию | 10% |
| 3.73. Участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации представительных органов, общественных организаций | 1 балл – уровень учреждения<br>2 балла – региональный уровень, всероссийский уровень<br>3 балла – международный уровень | 10%<br>20%<br>30% |
| 3.74. Информационная открытость.<br>Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения | 3 балла – сайт создан и успешно функционирует, является способом обмена информацией и опытом, информация добавляется еженедельно;<br>1 балл – размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда<br>2 балла - систематичность информирования родителей о ходе и результатах образовательного процесса | 15%<br>5%<br>10% |
| 3.75. Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях, фестивалях, педагогическом марафоне и т.д. | 4 балла | 20% |
| 3.76. Наличие педагогических работников, получивших гранты или премии за инновационную деятельность, победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства | 3 балла за каждого работника | 15% |
| 3.77. Участие в подготовке документации для прохождения лицензирования, (в соответствии с графиком лицензирования) | 4 балла | 20% |
| 3.78. Своевременность предоставления качественных | 3 балла | 15% |

| | | |
|---|---|---|
| и достоверных документов информации, отчетов запрашиваемых Министерством образования Омской области | | |
| 3.79. Своевременность предоставления качественных и достоверных отчетов, информации, документов по финансово-экономической деятельности | 1 месяц квартала – 4 балла,<br>за квартал – 10 баллов<br>за год – 20 баллов | 20%<br>50%<br>100% |
| 3.80. Отсутствие обоснованных заключений, предписаний, представлений и протестов контролирующих органов в адрес учреждения о нарушении действующего законодательства (за исключением предписаний, заключений устранение замечаний по которым невозможно по причинам, не зависящим от объемов финансирования) | 6 баллов - ежеквартально | 30% |
| 3.81. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (без учета задолженности по налогам и сборам) | 10 баллов - ежеквартально | 50% |
| 3.82. Отсутствие задолженности по налогам и сборам | 5 баллов - ежеквартально | 25% |
| 3.83. Отсутствие по состоянию на 1 число каждого месяца остатков на лицевом счете учреждения в объеме, не превышающем 1% от зачисленной суммы финансирования за предыдущий месяц | 5 баллов - ежеквартально | 25% |
| 3.84. Отсутствие аварийных ситуаций систем жизнеобеспечения | 5 баллов - ежеквартально | 25% |
| 3.85. Выполнение программы по энергосбережению | 5 баллов - ежеквартально | 25% |
| 3.86. Подготовка учреждения к учебному году (наличие акта приёма учреждения без замечаний) | 10 баллов | 50% |
| 3.87. Своевременность предоставления качественных и достоверных документов информации, отчетов запрашиваемых Министерством образования Омской области | 3 балла - ежеквартально | 15% |
| 3.88. За участие в конкурсах профессионального мастерства | окружной (городской) уровень: 5 баллов - участие,<br>8 баллов - призовые места:<br>областной уровень: 9 баллов - участие, | 25%<br><br>40%<br>45% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 14 баллов - призовые места,<br>10 баллов - региональный (всероссийский) уровень:<br>12 баллов - участие,<br>20 баллов - призовые места | 70%<br>50%<br><br>60%<br>100% |
| | | 3.89. За работу без больничных листов | 4 балла - по итогам года | 20% |
| | | 3.90. За качественную подготовку и разработку программ ОО | 5 баллов - Работа в творческой группе<br>6 баллов - Разработка программ | 25%<br>30% |
| | | 3.91. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | 1 балл за каждую программу | 5% |
| | | 3.92. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы | 1 балл – за работу 1 секции<br>1 балла – участие в соревновании 1 команды обучающихся (воспитанников) | 5%<br>5% |
| | | 3.93. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних | 0,5 баллов – 1 мероприятие | 2,5% |
| | | 3.94. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | 1 балл – привлечение 1 специалиста | 5% |
| | | 3.95. Сохранность контингента | 1балл - отсутствие выбывших<br>1 балл - отсутствие пропусков уроков без уважительной причины<br>1балл - наличие пропусков уроков без уважительной причины | 5%<br>5%<br><br>5% |
| | | 3.96. Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольным образовательным учреждением (наблюдательный совет, родительский комитет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.) | 1 балл – проведение 1 мероприятия | 5% |
| | | 3.97.Высокий уровень планирования, анализа и контроля образовательного процесса | 5 баллов – по итогам года | 50% |
| | | 3.98. Составление смет, заказов, заявок, инструкций, пояснительных записок, карт, схем и другой технической документации, установленной отчетности по утвержденным формам в установленные сроки | 4 балла – по результатам выполнения работ | 20% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **6** | **Ежемесячное денежное поощрение** | Занятие в учреждении должностей:<br>- учебно – вспомогательных работников;<br>- медицинских работников;<br>- служащих;<br>- рабочих | | <br>3250 рублей<br>1250 рублей<br>880 рублей<br>640 рублей |

Примечание.

<1> - применяется в отношении работников, в чьи должностные обязанности входит обеспечение образовательного (воспитательного) процесса по основной общеобразовательной программе дошкольного образования, исходя из расчета за норму рабочего времени (норму труда) на одного работника.

Периоды, засчитываемые в стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы, суммируются.

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается правовым актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается правовым актом учреждения. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды медицинской работы.

## XI. Заключительные положения

46. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

47. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

48. Оплата труда работников 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 № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
педагогических работников
казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76 »

| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер оклада, ставки заработной платы педагогического работника |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Педагогические работники | 1 квалификационный уровень | |
| | | Инструктор по физической культуре | **7852** |
| | | Музыкальный руководитель | |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Педагог дополнительного образования | **8064** |
| | | Социальный педагог | |
| | | 3 квалификационный уровень | |
| | | Воспитатель | **8276** |
| | | Педагог-психолог | |
| | | 4 квалификационный уровень | |
| | | Учитель-логопед (логопед) | **8572** |
| | | Учитель | |
| | | Учитель - дефектолог | |

Приложение № 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

Размеры окладов (должностных окладов)
работников учебно-вспомогательного персонала
казенного общеобразовательного учреждения Омской области
«Адаптивная школа – детский сад № 76»

| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер окладов, (должностных окладов) (руб.) |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Учебно – вспомогательные работники | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| | | 1 квалификационный уровень | |
| | | Младший воспитатель | **5299** |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Младший воспитатель | **5581** |

Приложение № 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

## Размеры окладов (должностных окладов) служащих казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер окладов, (должностных окладов),руб. |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Служащие | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| | | 1 квалификационный уровень | |
| | | Инспектор по кадрам | **6286** |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Заведующий складом | **6379** |
| | | 3 квалификационный уровень | |
| | | Заведующий производством (шеф-повар) | **6665** |
| | | Начальник хозяйственного отдела | |
| | | Специалист по закупкам | |
| | | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| | | 1 квалификационный уровень | |
| | | Специалист по охране труда | **7046** |
| | | Инженер-программист | |
| | | Библиотекарь | |
| | | Контрактный управляющий | |

Приложение № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

# Размеры окладов руководителей структурных подразделений казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер окладов, (должностных окладов),руб. |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"3 4 | |
| 1 | Руководители структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | |
| | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебной (учебно-производственной) мастерской, сектором, библиотекой и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу | **6922** |

Приложение № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

## Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников казенного образовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер окладов, (должностных окладов),руб. |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Медицинские работники | Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | |
| | | 1квалификационный уровень | |
| | | Инструктор по лечебной физкультуре | **6772** |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Медицинская сестра диетическая | **6977** |
| | | 3 квалификационный уровень | |
| | | Медицинская сестра | **7080** |
| | | Медицинская сестра по массажу | |
| 2 | | Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" | |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Врачи-специалисты | **8210** |

Приложение N 6
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения
Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

## Размеры окладов рабочих казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Категория работников</th><th>Наименование должности</th><th>Размер окладов, (должностных окладов),руб.</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td rowspan="14">1</td><td rowspan="14">Рабочие</td><td colspan="2">Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</td></tr>
<tr><td colspan="2">1 квалификационный уровень</td></tr>
<tr><td>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</td><td rowspan="10">5143 (1 квалификационный разряд);<br>5333 (2 квалификационный разряд);<br>5523 (3 квалификационный разряд)</td></tr>
<tr><td>Кастелянша</td></tr>
<tr><td>Кухонный рабочий</td></tr>
<tr><td>Машинист по стирке и ремонту спец.одежды</td></tr>
<tr><td>Сторож (вахтёр)</td></tr>
<tr><td>Уборщик производственных и служебных помещений</td></tr>
<tr><td>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</td></tr>
<tr><td>Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</td></tr>
<tr><td>Повар</td></tr>
<tr><td colspan="2">Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2</td><td colspan="2">1 квалификационный уровень</td></tr>
<tr><td>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</td><td rowspan="2">5714 (4 квалификационный разряд);<br>5999 (5 квалификационный разряд)</td></tr>
<tr><td>Водитель автомобиля</td></tr>
</table>

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **6286** (6 квалификационный разряд);<br>**6569** (7 квалификационный разряд) |
| | | 3 квалификационный уровень | |
| | | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **7046** |
| | | 4 квалификационный уровень | |
| | | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы | **7236** |

Приложение № 4

# СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**От работодателя:**
Директор КОУ «Адаптивная школа - детский сад № 76»

_____ Лобченко М.В.
(подпись, Ф.И.О.)
« 19 » декабря 2018 г.
М.П.

**От работников:**
Председатель первичной профсоюзной организации КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»

_____ Новикова О.Ф.
(подпись, Ф.И.О.)
«19 » декабря 2018 г
М.П.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между работодателем и работниками КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

| № п/п | Содержание мероприятий | Единица учета | Стоимость (рублей) | Срок выполнения | Ответственные лица |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков. | шт. | 20 тыс. | июль | специалист по ОТ Новикова О.Ф. |
| 2 | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников. | шт. | 2 тыс. | ноябрь | специалист по ОТ Новикова О.Ф. |
| 3 | Приобретение стендов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, | шт. | 2 тыс. | октябрь | специалист по ОТ Новикова О.Ф. |
| 4 | Проведение измерения сопротивления изоляции электропроводки, испытания устройств защитного заземления. | шт. | 12 тыс. | июль | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |
| 5 | Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). | шт. | 78 тыс. | август | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |
| 6 | Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи. | шт. | 5 тыс. | май | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,<br>смывающими и обезвреживающими средствами. | шт.<br><br>шт. | 15 тыс.<br><br>10 тыс. | ежеквартально | специалист по ОТ Новикова О.Ф.<br><br>начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |
| 8 | Переосвидетельствование огнетушителей | шт. | 4 тыс. | апрель | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |
| 9 | Устройство мест организованного отдыха, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе | шт. | 50 тыс. | август | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |
| 10 | Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:<br>приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы. | | 30 тыс. | октябрь | начальник хозяйственного отдела Ладатко Н.Д. |

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
« 11 » марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11 » марта 2019 года

# СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

- Заведующая производством (шеф – повар)
- Кухонный рабочий
- Повар

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
«11» марта 2019 года

# СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(на основании специальной оценки условий труда),

## которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней

- Заведующая производством (шеф – повар)
- Кухонный рабочий

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
« 11 » марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11 » марта 2019 года

# ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
# С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
# которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 4 календарных дня

- Заместитель директора
- Начальник хозяйственного отдела

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11 » марта 2019 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий должностей работников,

имеющих право на обеспечение спецодеждой

| № п/п | Наименование профессий, должностей, отделов | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год |
|---|---|---|---|
| 1 | Библиотекарь | халат хлопчатобумажный | 1 комплект |
| 2 | Водитель автомобиля | жилет сигнальный 2 класса защиты<br>костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий<br>перчатки хлопчатобумажные или перчатки с полимерным покрытием | 2 шт.<br>1 комплект<br>6 пар |
| 3 | Врачи, средний медицинский персонал | халат хлопчатобумажный<br>шапочка хлопчатобумажная<br>перчатки резиновые | 1 комплект<br>1 комплект<br>2 пары |
| 4 | Заведующий складом | халат хлопчатобумажный<br>рукавицы комбинированные<br>ботинки кожаные или сапоги | 1 комплект<br>4 пар<br>1 пара |
| 5 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | костюм хлопчатобумажный<br>фартук хлопчатобумажный с нагрудником<br>галоши<br>перчатки резиновые<br>рукавицы комбинированные | 1 комплект<br>1 пара<br>дежурные<br>4 пары |
| 6 | Младший воспитатель | халат, фартук, косынка,<br>перчатки резиновые | 1 комплект<br>6 пар |
| 7 | Пищеблок: заведующая производством (шеф-повар), повар, кухонный рабочий | халаты, фартуки, колпаки,<br>костюм хлопчатобумажный | 1 комплект |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь) | Костюм брезентовый или костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>сапоги резиновые<br>рукавицы резиновые или перчатки с полимерным покрытием<br>респиратор<br>куртка на утепленной прокладке<br>брюки на утепленной прокладке<br>валенки или сапоги кожаные утепленные | 1 комплект<br><br><br><br><br><br><br><br>1 пара<br>6 пар<br><br><br>2 шт.<br>1 на 2,5г.<br><br>1 на 2,5г.<br><br>1 пара |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник) | костюм хлопчатобумажный<br>фартук хлопчатобумажный с нагрудником<br>рукавицы комбинированные<br>куртка на утепленной прокладке<br>валенки<br>плащ непромокаемый<br>жилет сигнальный 2 класса защиты | 1 комплект<br>1 комплект<br><br>6 пар<br>1 на 2,5г.<br><br>1 п. на 3г.<br>1 на 3г.<br>2 комплекта |
| 10 | Сторож (вахтер) | костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий<br>плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой<br>куртка на утепленной прокладке<br>брюки на утепленной прокладке<br>полушубок в III, II и I классах<br>валенки или сапоги кожаные | 1 комплект<br><br><br><br><br>дежурный<br><br><br>дежурный<br><br>дежурный<br><br>дежурный<br>дежурный |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | утепленные | |
| 11 | Уборщик производственных и служебных помещений | халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей<br>перчатки с полимерным покрытием<br>сапоги резиновые<br>перчатки резиновые | 1 комплект<br><br>2 пары<br><br>1 пара<br>2 пары |
| 12 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | полукомбинезон х/б<br>диэлектрические перчатки<br>галоши диэлектрические | 1 комплект<br>дежурные<br>дежурные |

Приложение № 9

# РЕЖИМ РАБОТЫ

казенного общеобразовательного учреждения Омской области

«Адаптивная школа – детский сад № 76»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
«11» марта 2019 года

**РЕЖИМ ДНЯ**
**казенного общеобразовательного учреждения Омской области**
**«Адаптивная школа - детский сад № 76»**
**на 2018 – 2019 учебный год.**

| Режимный момент | 1 класс | 2-3 класс |
|---|---|---|
| Прием детей | 8:00 – 8:30 | 8:00 – 8:30 |
| 1 завтрак | 8:35 – 8:55 | 8:35 – 8:55 |
| 1 урок | 9:00 – 9:40 | 9:00 – 9:40 |
| 2 урок | 9:50 – 10:30 | 9:50 – 10:30 |
| 2 завтрак (большая перемена) | 10:30 – 11:00 | 10:30 – 11:00 |
| 3 урок | 11:00 - 11:40 | 11:00 - 11:40 |
| 4 урок | 11:50 - 12:30 | 11:50 - 12:30 |
| 5 урок | 12:40 - 13:20 | 12:40 - 13:20 |
| Коррекционные занятия, кружки | 12:40 – 13:30 | 12:40 – 13:30 |
| Обед | 13:30 – 14:00 | 13:30 – 14:00 |
| Сон | 14:00 – 15:00 | |
| Прогулка (отдых, спокойные игры) | 15:00 – 15:40 | 14:00-15:00 |
| Самоподготовка/корр.занятия | 15.40 – 16.10 | 15:00 – 16:10 |
| Воспитательский час | 16.10 – 16.40 | 16:10 – 16:40 |
| Ужин | 16:40– 17:00 | 16:40– 17:00 |
| Коррекционные занятия/ внеурочная деятельность | 17:00– 18:00 | 17:00– 18:00 |
| Уход детей | 18:00 | 18:00 |

**График каникул**

**Осенние** 29.10.2018. – 04.11.2018 (7 календарных дней)
**Зимние** 31.12.2018 – 13.01.2019 (14 календарных дней)
**Весенние** 23.03.2019 – 31.03..2019. (9 календарных дней)
**Летние** 31.05.2019 – 31.08.2019

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
«11» марта 2019 года

**Режим дня**
**КОУ «Адаптивная школа-детский сад №76» (дошкольные группы) на 2018-2019 уч.г.**

| | Разновозрастная группа №3 | Разновозрастная группа №1 | Разновозрастная группа №4 | Разновозрастная группа №5 | Разновозрастная группа № 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| Прием детей, осмотр | 7:00 – 8:00 | 7:00 – 7:55 | 7:00 – 8:00 | 7:00 – 8:00 | 7:00 – 8:00 |
| Игры, ЗКР, беседы | 8.00 - 8:10, 8.15 - 8.30 | | 8.11 – 8.30 | 8.00 – 8.11 8.21 – 8.30 | 8:00 – 8.21 |
| *Ежедневная утренняя гимнастика* | *8:10 - 8:15 (в группе)* | *7:55 - 8: 03* | *8:03- 8:11* | *8:11 - 8:21* | *8:21 - 8:31* |
| Подготовка к завтраку, завтрак | 8:30- 8:50 | 8:30 - 8:50 | 8:30 - 8:50 | 8:30- 8:50 | 8:35- 8:55 |
| Игры, подготовка к занятиям | 8:50-9:00 | 8:50-9:00 | 8:50-9:00 | 8:50-9:00 | 8:55 - 9:00 |
| Организованная образовательная деятельность | 9:00-10:25 | 9:00 - 10:55 | 9:00 - 10:35 | 9:00 - 10:40 | 9:00 - 10:55 |
| 2 завтрак | 09:50-10:15 | 10:00-10:15 | 10:00-10:15 | 10:00-10:15 | 10:10-10:25 |
| Игры, подготовка к прогулке, прогулка | 10:25-12.00 | 10:55-12:25 | 10:35-12:15 | 10:40-12:15 | 10:55-12:30 |
| Возвращение с прогулки, игры | 12.00-12:25 | 12:25-12:30 | 12:15-12:30 | 12:15-12:30 | 12:30-12:40 |
| Подготовка к обеду, обед | 12:25-12:55 | 12:30-13:00 | 12:30-13:00 | 12:30-13:00 | 12:40-13:10 |
| Подготовка ко сну, дневной сон | 12:55-15:00 | 13:00-15:00 | 13:05-15:00 | 13:00-15:00 | 13:10-15:00 |
| Постепенный подъем, воздушные, водные процедуры | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 |
| Подготовка к полднику, полдник | 15:25-15:45 | 15:25-15:45 | 15:25-15:45 | 15:25-15:45 | 15:25-15:45 |
| Игры, самостоятельная деятельность детей | 15:45-16:00 | 15:45-16:00 | 15:45-16:00 | 15:45-16:00 | 15:45-16:00 |
| Логочас, НОД, чтение художественной литературы | 16:00-16:20 | 16:00-16:25 | 16:00-16:20 16.30-16.50 | 16:00-16:25 | 16:00-16:30 |
| Подготовка к прогулке, прогулка | 16:20-17:20 | 16:25-17:20 | 16:20-17:20 16.50-17.20 | 16:25-17:20 | 16:30-17:20 |
| Возвращение с прогулки, подготовка к ужину | 17:20-17:40 | 17:20-17:40 | 17:20-17:40 | 17:20-17:40 | 17:20-17:40 |
| Ужин | 17:40-18:00 | 17:40-18:00 | 17:40-18:00 | 17:40-18:00 | 17:40-18:00 |
| Игры, самостоятельная деятельность детей, уход детей домой | 18:00-19:00 | 18:00-19:00 | 18:00-19:00 | 18:00-19:00 | 18:00-19:00 |
| ДОМА | | | | | |
| *Прогулка* | *19:00-20:00* | *19:00-20:10* | *19:00-20:15* | *19:00-20:15* | *19:00-20:15* |
| *Спокойные игры, гигиенические процедуры* | *20:00 - 20:30* | *20:10-20:40* | *20:15-20:45* | *20:15-20:45* | *20:15-20:45* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *Ночной сон* | *20:30-6:30 (7:30)* | *20:40 - 6:30 (7:30)* | *20:45-6:30 (7:30)* | *20:45-6:30 (7:30)* | *20:45 - 6:30 (7:30)* |

Приложение № 10

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
« 11 » марта 2019 года

Положение

об оказании материальной помощи работникам казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

Настоящее Положение определяет порядок и размеры выплаты материальной помощи работникам КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76».

1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения, попавшим в сложную жизненную ситуацию:
   - тяжелое заболевание;
   - стихийное бедствие (пожар, наводнение);
   - хищение имущества;
   - похороны близких родственников (супруг (а), родители, дети) при наличии финансовых средств, в размере 50 – 100%.
2. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника, при наличии подтверждающих документов.

Приложение № 11

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ О.Ф. Новикова
«11» марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»
_____ М.В. Лобченко
«11» марта 2019 года

# Положение
## об оказании материальной помощи заместителям руководителя казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76»

Настоящее Положение определяет порядок и размеры выплаты материальной помощи заместителям руководителя КОУ «Адаптивная школа – детский сад № 76»

1. Материальная помощь выплачивается заместителям руководителя учреждения 1 раз в год на основании письменного заявления в размере минимального размера оплаты труда.
2. Материальная помощь в случае отсутствия заявления, выплачивается одновременно с заработной платой за декабрь текущего года.
3. Материальная помощь может оказываться сверх 1 минимального размера оплаты труда в связи с постигшим заместителя руководителя стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжёлым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения их и членов их семей, смертью супруга или близких родственников.
4. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, попавшим в сложную жизненную ситуацию принимается на основании письменного заявления, при наличии подтверждающих документов.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Рекомендации по оплате труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об отраслевой системе оплате труда работников.
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой.
9. Режим работы казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76».
10. Положение об оказании материальной помощи работникам казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76».
11. Положение об оказании материальной помощи заместителям руководителя казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Адаптивная школа – детский сад № 76».

Коллективный договор

прошит, прошнурован,

пронумерован

на 117 страницах

(Сто семнадцать)

Директор М.В. Лобченко

Председатель ППО О.Ф. Новикова