

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области
«Тарская адаптивная школа-интернат».
на период с «21» октября 2024 г. по «20» октября 2027 г.

Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 6	
Коллективный договор зарегистрирован	
25 октября 2024	
№	146
	ген. директор
Подпись	<i>Валентина ЕН</i>
Ф.И.О.	Валентина ЕН

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«18» октября 2024 г.
Протокол № 3

Представитель работников:
Председатель ПК КОУ «Тарская
адаптивная школа-интернат»
С.Д. Ерофеева С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

Представитель работодателя:
Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат»
В.В. Сафронов В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат» (далее – школа-интернат) и установлению правовых и профессиональных гарантий.

Сторонами коллективного договора являются:

работники школы-интерната, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюз) в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком); Ерофеевой Светланы Дмитриевны.

работодатель в лице его представителя – директора Сафронова Владимира Викторовича.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы-интерната.

Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения (Устава), является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы-интерната, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования. (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. (гл. 61 ст. 398-418 ТК РФ)

Договорившиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Перечень соглашений, содержащих нормы трудового права, которые принимает работодатель с учетом мнения профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- условия и охрана труда;
- положение об отраслевой системе оплаты труда работников

1.14. Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с ТК РФ (ст.52, 53), ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.26) и Уставом образовательной организации на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности, с учётом мнения профсоюзной организации.

Коллегиальным органом управления является общее собрание коллектива, педагогический совет, а также могут быть совет учреждения.

1.14.1. Стороны определяют следующие формы участия в управлении:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, также по вопросам, предусмотренным ст. 52 ТК РФ, и по иным вопросам,

обсуждение с работодателем вопросов о работе школы-интерната внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Настоящий договор заключен на период с «21» октября 2024 года по «20» октября 2027 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. (ст. 43 ТК РФ)

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, под роспись всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. (ст. 68 ТК РФ).

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу и увольнении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. (ст. 57, 72 ТК РФ)

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 6б Типового положения об общеобразовательных учреждениях устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами других конкретных условий в школе-интернате с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка учителей и воспитателей на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учителям и воспитателям, для которых школа-интернат 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя или воспитателя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя школы-интерната, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- 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 на работе учителя или воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-



комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы-интерната, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. (ст. 74 ТК РФ)

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы-интерната, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.13. В период приостановления действия трудового за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.

2.14. В период приостановления действия трудового с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.15. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.

2.16. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

2.17. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы-интерната.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки переподготовки, работникам, получающим второе высшее образование сохранять место работы должность и учебную нагрузку.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить 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 работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе-интернате свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет,

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической дея-

тельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы-интерната (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы-интерната.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы-интерната продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы-интерната устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и трудовым договором.

Работникам – инвалидам I, II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется исходя из педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы-интерната, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников и других работников школы-интерната.

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

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

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

5.9 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными 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 непрерывной работы у данного работодателя.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (не менее 7 календарных дней);
- за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней);
- за особый характер работы 1 дней.

Специалистам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в том случае, если это регламентировано актом проведения специальной оценки рабочего места.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день или ежемесячная доплата за ненормированный рабочий день за счет стимулирующего фонда. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

В соответствии с пунктом 35 «Правила об очередных и дополнительных отпусках» (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (ред. от 20.04.2010) при исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Таким образом, отработанные 15 дней округляются до полного месяца.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.10. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы работодатель обязуется в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

- в случае свадьбы работника – 3 дня;

- на похороны мужа, жены, близких родственников (матери, отца, сына, дочери, родного брата, родной сестры) – 3 дня.

5.11. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. (Приложение №12)

5.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового

распорядки, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.13. Работодатель обеспечивает педагогических работников возможностью отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических работников по школе-интернату должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.15. Педагогические работники (учителя и воспитатели) несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся КОУ «Тарская адаптивная школа – интернат». Педагогическим работникам (учителям и воспитателям) запрещается покидать своё рабочее место во время проведения урока, занятия. В экстренных ситуациях, можно покинуть класс, оповестив руководство школы. На время отсутствия можно привлечь другого сотрудника школы.

5.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат», принятом на собрании трудового коллектива, утверждаемом руководителем учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации (далее - Положение) (Приложение 2).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются согласно Положению.

6.4. Оплата труда медицинских, библиотечных работников школы-интерната производится применительно к условиям оплаты труда, в соответствии с Положением.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Сроки выплаты заработной платы:

- 15 числа будет осуществляться выплата заработной платы за первую половину месяца;
- 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам.

6.7. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы.

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

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

6.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат» к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда согласно специальной оценке рабочего места, относятся повар, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая. Конкретные дифференцированные размеры повыше-



ния оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

6.12. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением от 04.04.2020 г. №448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

6.13. Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением от 04.04.2020 г. № 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 10000 рублей за каждый из двух классов.

6.14. Денежное вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.15. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов. Действующая в субъекте компенсационная выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в классе за месяц.

6.16. 10000 рублей в месяц в населённых пунктах с численностью населения менее 100000 человек (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руко-

водства в двух и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов).

6.17. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

6.19. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

6.20. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 1000 рублей и других выплат за классное руководство.

6.21. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об

обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

6.22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.24. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.25. Включать в комиссию по распределению стимулирующих выплат представителя первичной профсоюзной организации.

6.26. Индексация заработной платы производится в зависимости от индекса потребительских цен в Омской области, исходя из официальных данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области, но не реже одного раза в год.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим коллективным договором.

7.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

7.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

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

7.2.8. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации. при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при выполнении 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 квалификацион- ную категорию, установленную по должно- сти, указанной в графе
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образова- ния, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

7.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной

категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.2.10. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2.11. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Порядком распределения стимулирующих выплат.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

В целях социальной защиты работников образовательной организации, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

7.2.12. Предоставлять работникам школы - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

7.2.13 Установить доплаты не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов организаций за счет выплат стимулирующего характера в размере 15% от ставки заработной платы за норму часов педагогической работы.

Стороны подтверждают:

7.2.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

7.2.15. Недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

7.2.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджетов образовательных организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей.

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников взносы на пенсионное, медицинское и социальное страхование.

7.3.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных приложением к Областному отраслевому соглашению о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования.

7.3.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Подборка форм: Освобождение от работы в связи с диспансеризацией

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

(часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ) (ст. 185,1 ТК РФ)

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда. Соглашение по охране труда заключается на три года. Результаты контроля выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Стороны совместно обязуются:

8.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно

заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев.

8.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

8.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

8.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования.

8.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

8.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

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

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

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

8.2.15. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляются на основании:

- Перечня № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992 г. № 611.

- Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22. За работником сохраняются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.2.17. Обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

8.2.18. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.2.19. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка

проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8.2.20. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

8.2.21. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.23. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.24. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.25. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.26. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.2.27. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.2.28. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.2.29. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.30. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в уста-

новленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

8.2.31. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.32. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

8.2.33. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

8.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.5.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

8.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.5.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Деятельность профсоюзной организации осуществляется согласно ст. 370 - 378 ТК РФ.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий школы-интерната по распределению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.7 Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 КТ РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы на основании данного договора.

8. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью распределения выплат стимулирующего характера.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников школы-интерната и

обеспечению их новогодними подарками.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий школы-интерната по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы-интерната.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе-интернате.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 398-408 ТК РФ)

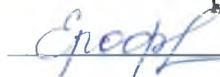
11.7. Настоящий договор заключен на период с «21» октября 2024 года по «21» октября 2027 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Согласовано:

Председатель ПК КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»



С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

Утверждаю:

Директор КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

В.В. Сафронов
«21» октября 2024г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тар-
ская адаптивная школа-интернат»

1. Общие положения

Правила внутреннего распорядка КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат» – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе-интернате.

Правила исходят из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и распространяются на всех работников и работодателя школы-интерната.

Основными задачами правил являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Основные права и обязанности работника и работодателя

Работник имеет право: на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК федеральными законами;

- на предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременном и полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы каждые полмесяца;
- на отдых, обеспечиваемый установленной нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ)
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, и иными федеральными законами;
- на участие в управлении школой-интернатом предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 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.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка школы-интерната;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном ТК иными федеральными законами:
- принимать локальные нормативные акты;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка школы-интерната, трудовыми договорами 15 и 30 числа

каждого месяца, вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, 15 числа данного месяца (ст. 136);

- вести коллективные договоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнения;
- 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;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой-интернатом в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором соглашениями и трудовыми договорами.

3. Порядок приёма и увольнения работников

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения:

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

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. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договором, Уставом школы-интерната.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Записи в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности о причинах прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировкой ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью ТК или иного федерального закона.

Основанием прекращения трудового договора являются:

- ТК РФ, соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

– трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут, по соглашению сторон трудового договора. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Увольнение работника по инициативе работодателя допускается в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

Продолжительность рабочего времени педагогических работников школы-интерната определяется расписанием учебных занятий и графиком работы в соответствии с численностью распределения учебной нагрузки.

Продолжительность рабочего дня руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена 40 часов в неделю в соответствии с трудовым договором.

- с двумя выходными днями – с 8³⁰ ч. до 17⁴⁵ ч., пятница с 8³⁰ ч. до 16³⁰ ч.

Работникам, работающим по должностям: сторож (вахтёр), помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий устанавливается сменная работа в режиме гибкого графика с установлением суммированного учета рабочего времени в течение года.

Работникам – инвалидам I, II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

Общим выходным днем является воскресенье.

- сменная работа, в соответствии с графиком;

- перерыв для отдыха и питания для работников с 13 до 14 часов, который не включается в рабочее время (работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с места работы).

В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. В таких случаях педагогам обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, работодатель отстраняет от работы на весь период до установления обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным (прогулом), т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

- заболевание на рабочем месте;
- возникшее неожиданное событие в семье;
- обязательный вызов работодателем;
- вызов в органы социального обеспечения;
- посещение по специальному вызову врача;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководителя;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщать работодателю в течение рабочего дня.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы школы-интерната и благоприятных условий для отдыха работающих. График отпусков доводится до сведения всех работников.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению и с разрешения работодателя, либо руководителя может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5. Поощрение за труд

С целью применения мер поощрения работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются путем:

- объявления благодарности;
- выдачи премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представления к званию лучшего по профессии;
- за особые заслуги работник может быть представлен к почетным званиям и

государственной награде.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности работника.

6. Трудовая дисциплина

Все работники обязаны, подчиняться руководству школы-интерната. Работник обязан выполнять указания, которые отдает ему вышестоящий руководитель, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений. Запрещаются любые действия, могущие нарушить нормальный порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- оставление на длительное время своего рабочего места без сообщения об этом непосредственному начальнику, за исключением ухода с работы в рабочей ситуации, представляющей непосредственную серьёзную опасность для жизни и здоровья работника.

- допуск на работу посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте, вынос сырьевых материалов, инструментов и потребительских товаров без разрешения работодателя;

- использование станков и помещений организации без разрешения непосредственного руководителя или других ответственных лиц;

- курение в помещениях и на территории школы-интерната;

- несоблюдение сроков оплачиваемых отпусков, установленных графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома школы-интерната.

Занятые в организации работники, независимо от должностного положения, обязаны также проявлять в отношении друг к другу вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость, особенно в отношении к женщинам и молодёжи, детям, вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных федеральными законами, не допускается.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания;

- прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырёх часов подряд в течение рабочего дня) без уважительной причины;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных нарушений.

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

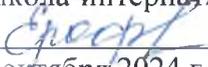
До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. 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.

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

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представительного органа работников, непосредственного руководителя работника.

Согласовано:

Председатель ПК КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

 С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.



Утверждаю
Директор КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

 В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников
казенного общеобразовательного учреждения Омской об-
ласти «Тарская адаптивная школа-интернат»**

I. Общие положения

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

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (оклад), ставку заработной платы (далее - оклад, ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

3. Размеры окладов, ставок 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 и установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

Размер оклада, ставки устанавливается выше размера оклада, ставки, предусмотренного в Приложении № 1 к Положению, при наличии финансовых средств педагогическому работнику:

- 1) имеющему "соответствие занимаемой должности" на 5%;
- 2) имеющему I квалификационную категорию на 10%;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию на 20%
- 4) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями на 20%;
- 5) Поступившему на работу (по основному месту работы и основной должности) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, замещающему должность педагогического работника в течение первых 5 лет с даты трудоустройства на работу по должности:
 - до 3 лет- на 100%;
 - от 3 лет до 4 лет - на 70%;
 - от 4 лет до 5 лет - на 50%

б) допущенному к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" и замещающему должность педагогического работника (по основному месту работы и основной должности в соответствии с уровнем образования и квалификацией) в течение первых 5 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации.

- до 3 лет - на 100%;
- от 3 лет до 4 лет - на 70%;
- от 4 лет до 5 лет - на 50%

7) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет – на 10%;
- от 5 лет до 10 лет – на 15%;
- свыше 10 лет – 20%.

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

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

2) за педагогическую работу, выполненную в объеме 300 часов в год;

3) за педагогическую работу, выполненную с обучающимися, обучение которых осуществляется в заочной форме, а также обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, обучение которых организовано учреждением в медицинских организациях, сверх годового объема учебной нагрузки;

4) за педагогическую работу, выполненную сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки (в профессиональных образовательных организациях);

5) за педагогическую работу, выполненную привлеченными из иных организаций педагогическими и другими работниками.

Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктами 1 - 4 пункта 5 Положения, определяется путем деления оклада педагогического работника учреждения, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с учетом всех примененных оснований для установления оклада педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренных пунктом 4 Положения, на среднемесячное количество рабочих часов.

Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктом 5 пункта 5 Положения, определяется:

1) для педагогического работника, имеющего ученую степень доктора наук, кандидата наук или имеющего почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», - путем деления рекомендуемого размера оклада по соответствующей должности, для выполнения обязанностей по которой привлекается педагогический работник, предусмотренного приложением № 1 «Рекомендуемые размеры окладов работников казенных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области» к Положению (далее - рекомендуемый размер оклада по соответствующей должности) и увеличенного по соответствующему основанию, предусмотренному пунктом 4 Положения, на среднемесячное количество рабочих часов;

2) для педагогического работника, не имеющего ученой степени или почетного звания, начинающегося со слов «Народный», «Заслуженный», - путем деления рекомендуемого размера оклада по соответствующей должности, на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной пунктом 5 Положения, утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

7. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

8. Педагогическим работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала в учреждении

9. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала учреждения (далее - учебно-вспомогательные работники) (приложение № 2) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

11. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, предусмотренного в приложении № 2 к Положению, учебно-вспомогательному работнику:

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

12. С учетом условий труда учебно-вспомогательным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

13. Учебно-вспомогательным работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренным разделом VIII настоящего Положения.

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

14. 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 и установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

16. При условии наличия необходимого объема финансовых средств размеры окладов служащих могут устанавливаться выше рекомендуемых размеров.

Размер оклада может устанавливаться выше размера оклада служащему:

- проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области – на 25%.

17. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

18. Служащим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом VIII настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников учреждения

19. Размеры окладов медицинских работников учреждений (далее - медицинские работники) (Приложение № 4) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

20. Размеры окладов медицинских 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, предусмотренного в Приложении № 5 к Положению, при наличии финансовых средств медицинскому работнику:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - на 25%;

21. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

22. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом VIII настоящего Положения.

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

23. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении (далее - рабочие), (Приложение № 5) определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

25. При условии наличия необходимого объема финансовых средств размеры окладов рабочих могут устанавливаться выше рекомендуемых размеров.

26. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

27. Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом VIII настоящего Положения.

VII. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам работников учреждения в процентах к окладу, ставке или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, ставки, если иное не установлено федеральным законодательством.

29. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда в размере и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

2) выплаты по районному коэффициенту - 15%;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в размере и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации):

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

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

4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (в размере и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации).

Размеры и условия выплат компенсационного характера закрепляются в положении об оплате труда в учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и трудовом договоре.

30. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными.

31. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, ставке заработной платы без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

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

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

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 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.

37. 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 в двойном размере:

- 1) сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;
- 3) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада за час работы определяется:

- 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

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

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

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

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в Положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются к окладам, ставкам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, ставки. (Приложение №8, Приложение №9).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, ставкам работников учреждения без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке)
1.	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	100 %
		Проверка тетрадей обучающихся 1-4 классов	15% ставки за фактически проведенные часы письма и развития речи, математики
		Проверка письменных работ обучающихся 5-9 классов	
		Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	100%
		Освоение смежных (нескольких профессий)	15%
		Увеличение объема работ и выполнение работ не входящих в круг непосредственных обязанностей	15%
2.	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10 %
		Применение в образовательном процессе информационных технологий	10%
		Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	100%
		Руководство работой методического объединения педагогических работников: председатель секретарь	15% 10%
		Заведование учебными кабинетами	15%
		Заведование учебными мастерскими	20%
		Заведование кабинетом самоподготовки	5%

3.	Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности в образовательных и медицинских организациях (далее организация) педагогическим и медицинским работникам	От 2 до 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	5 % оклада, ставки
		От 5 до 10 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	10 % оклада, ставки
		От 10 до 20 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	15 % оклада, ставки
		Свыше 20 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	20 % оклада, ставки
4.	Ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности в учреждении специалистам и служащим	От 1 до 3 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	5 % оклада
		От 3 до 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	10 % оклада
		Свыше 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	15 % оклада

5.	Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год, разовые премии к профессиональному празднику)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	100% за каждый показатель
		Подготовка призеров олимпиад школьников и иных районных (окружных), областных, всероссийских, международных мероприятий	
		Проведение образцово-показательных уроков	
		Выполнение задания особой важности и сложности	
		Организация работы по социальной адаптации обучающихся	
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
		Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения			

40. 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.

41. Стаж работы работника учреждения устанавливается приказом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается правовым актом учреждения. В стаж работы по специальности в организациях педагогическим и медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа могут включаться иные периоды педагогической или медицинской работы.

IX. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

42. 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.

43. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, устанавливаемыми учреждением (Приложение № 6, 7).

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.

44. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться следующие и иные стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

- доктор наук – в размере 25% оклада;
- кандидат наук – в размере 15% оклада;

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, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» в размере 10% оклада;

3) ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности:

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

45. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы по занимаемой должности включается:

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

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя, заместителя руководителя 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, 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;

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждений 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, повышение 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 по занимаемой должности, 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 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.

Х. Заключительные положения

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

47. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

48. 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.

49. 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 отдельно по каждой из должностей.

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

**РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы педагогических работников
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»**

Наименование должности	Размер оклада, ставки заработной платы педагогического работника (руб.)
2квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	9826,00
Социальный педагог	
3квалификационный уровень	
Воспитатель	10085,00
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Учитель-логопед (логопед)	10550,00
Учитель	
Руководитель физического воспитания	
Учитель -дефектолог	
Тьютор Преподаватель	

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

РАЗМЕРЫ
оклада учебно-вспомогательных работников
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

Наименование должности	Размер оклада работника учебно-вспомогательного персонала (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	6721,00

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

**РАЗМЕРЫ
окладов специалистов и служащих
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»:**

Наименование должности	Размер оклада специалиста и служащего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6853,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	7800,00
Техник	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	8271,00
Начальник хозяйственного отдела	
Специалист по закупкам	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Библиотекарь	8742,00
Специалист по охране труда	
Аналитик	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	8020
2 квалификационный уровень	
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория.	8671
3 квалификационный уровень	
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория.	9322
4 квалификационный уровень	
Должности служащих 1 квалификацион-	9971

ного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера.	10623

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

**РАЗМЕРЫ
окладов медицинских работников
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»**

Наименование должности	Размер оклада медицинского работника (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2 квалификационный уровень	
Медицинская сестра диетическая	8502,00
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	8627,00

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

РАЗМЕРЫ

окладов рабочих КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

Наименование должности	Размер оклада рабочего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6724,00 (при наличии 1 квалификационного разряда) 6972,00 (при наличии 2 квалификационного разряда) 7220,00 (при наличии 3 квалификационного разряда)
Дворник	6724,00
Гардеробщик	6724,00
Кастелянша	6972,00
Кладовщик	6972,00
Рабочий по обслуживанию в бане	6972,00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	6972,00
Сторож (вахтёр)	6972,00
Кухонный рабочий	6972,00
Слесарь-сантехник	7220,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7220,00
Повар	7220,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6972,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7220,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7082,00 (при наличии 4 квалификационного разряда) 7435,00 (при наличии 5 квалификационного разряда)
Водитель автомобиля	7844,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7435,00
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	9460,00

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе для установления выплат стимулирующего характера

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по учебной работе являются: приказ Министерства образования Омской области от 26.01.2012 года №3 (ред. От 31.05.2013 г.) «О примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства образования Омской области», Устав школы-интерната, локальные акты учреждения, показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

1. Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№ п/п	Критерий	Показатель	Оценка в %	Отчетный период
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	10%	Ежеквартально
2.	Наличие свидетельства о государственной аккредитации учреждения	Действие документов	5%	По итогам года
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Деятельность Совета школы.	5%	Ежеквартально
4.	Отсутствие фактов несчастных случаев среди участников образовательного процесса	Отсутствие травм, несчастных случаев с обучающимися.	10%	Ежеквартально
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие самовольных уходов, правонарушений	10%	Ежеквартально
6.	Количество лиц в возрасте до 23 лет, охваченных услугами психолого-педагогической и юридической помощи выпускникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с целью их социальной адаптации в обществе	Функционирование в учреждении центра пост интернатного сопровождения	до 10%	По итогам года
7.	Ведение учреждением экспериментальной дея-	Реализация инноваций учителей:	до 30%	Ежеквартально

	тельности в рамках работы инновационных комплексов «Дети особой заботы»	- разработка и внедрение авторских программ; - ведение в учреждении инновационной и экспериментальной деятельности в рамках инновационных комплексов		
8.	Результаты итоговой аттестации	Соотношение оценок по итогам экзаменов	до 10%	По итогам года
9.	Наличие публикаций о деятельности учреждения в средствах массовой информации, формирующих положительный имидж учреждения	Статьи в СМИ о деятельности учреждения	10%	Ежеквартально
10.	Наличие научно-методических публикаций работников учреждения	Публикации в научных сборниках педагогов	до 30%	Ежеквартально
11.	Предоставление ежегодного публичного доклада о деятельности учреждения	Отчет по деятельности в учебной работе	10%	I квартал
12.	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения	Регулярность обновления, информативность	до 10%	Ежеквартально
13.	Количество воспитанников учреждений, переданных на воспитание в семьи граждан	Передача детей в семьи на постоянное и временное пребывание	до 10%	Ежеквартально
14.	Результативность внеурочной деятельности	Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях, общественно значимых мероприятиях	международный и всероссийский уровень, региональный уровень до 50% муниципальный уровень до 10%	Ежеквартально
15.	Эффективность управленческой деятельности	Доля педагогических работников учреждения, повысивших квалификацию, прошедших переподготовку (из расчета 1 раз в 3 года), от общего количества педагогических работников учреждения	до 30%	По итогам года
		Доля педагогических работников учреждения, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию, от общей численности педагогических работников учреждения	до 30%	По итогам года

		Выполнение плана внутришкольного контроля	до 10%	Ежеквартально
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Педагогический совет, Совет учреждения и т.д.)	до 10% за каждый показатель	Ежеквартально
		Привлечение внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, реализации различных направлений учебной деятельности	10%	Ежеквартально
16.	Профессиональные достижения педагогов	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях, фестивалях, педагогическом марафоне	международный и всероссийский уровень, региональный уровень до 50% муниципальный уровень до 10%	Ежеквартально
		Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, педагогических советов и других мероприятий по направлениям деятельности.	до 30%	Ежеквартально
17.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	30%	Ежеквартально
		Наличие собственных публикаций	30%	Ежеквартально
		Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения	10%	Ежеквартально
18.	Исполнительская дисциплина и качество работы с документацией	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 20%	Ежеквартально
		Полнота, своевременность и правильность заполнения документации, отчетов	до 20%	Ежеквартально
19.	Управление учебным процессом	Эффективность реализации образовательной программы учреждения	до 20%	Ежеквартально

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Гарская адаптивная школа-интернат»

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе для установления выплат стимулирующего характера

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по воспитательной работе являются: приказ Министерства образования Омской области от 26.01.2012 года №3 (ред. От 31.05.2013 г.) «О примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства образования Омской области», Устав школы-интерната, локальные акты учреждения, показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

1. Показатели эффективности профессиональной деятельности:

№ п/п	Критерий	Показатель	Оценка в %	Отчетный период
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	10%	Ежеквартально
2.	Наличие свидетельства о государственной аккредитации учреждения	Действие документов	5%	По итогам года
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Деятельность Совета школы.	5%	Ежеквартально
4.	Отсутствие фактов несчастных случаев среди участников образовательного процесса	Отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками	10%	Ежеквартально
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие самовольных уходов, правонарушений	10%	Ежеквартально
6.	Количество лиц в возрасте до 23 лет, охваченных услугами психолого-педагогической и юридической помощи выпускникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с целью их социальной адаптации в обществе	Функционирование в учреждении центра постинтернатного сопровождения	до 10%	По итогам года
7.	Реализация программ дополнительного образования	Сетевое взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	до 10%	Ежеквартально
8.	Ведение учреждением экспериментальной деятельности в рамках работы инновационных комплексов «Дети особой заботы»	Реализация инноваций воспитателей: - разработка и внедрение авторских программ	до 30%	Ежеквартально

		- ведение в учреждении инновационной и экспериментальной деятельности в рамках инновационных комплексов		
9.	Реализация рецензированных образовательных программ	Реализация программ дополнительного образования	до 20%	По итогам года
10.	Наличие публикаций о деятельности учреждения в средствах массовой информации, формирующих положительный имидж учреждения	Статьи в СМИ о деятельности учреждения	до 10%	Ежеквартально
11.	Наличие научно-методических публикаций работников учреждения	Публикации в научных сборниках педагогов	до 30%	Ежеквартально
12.	Предоставление ежегодного публичного доклада о деятельности учреждения	Отчет по деятельности в воспитательной работе	10%	I квартал
13.	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения	Регулярность обновления, информативность	до 10%	Ежеквартально
14.	Количество воспитанников учреждений, переданных на воспитание в семьи граждан	Передача детей в семьи на постоянное и временное пребывание	до 10%	Ежеквартально
15.	Результативность внеурочной деятельности	Участие обучающихся в конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях, общественно значимых мероприятиях	международный и всероссийский уровень, региональный уровень до 50% муниципальный уровень до 10%	Ежеквартально
16.	Эффективность управленческой деятельности	Доля педагогических работников учреждения, повысивших квалификацию, прошедших переподготовку (из расчета 1 раз в 3 года), от общего количества педагогических работников учреждения	до 30%	По итогам года
		Доля педагогических работников учреждения, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию, от общей численности педагогических работников учреждения	до 30%	По итогам года
		Выполнение плана внут-	до 10%	Ежеквартально

		ришкольного контроля		
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Методический совет, органы ученического самоуправления, Совет учреждения, Попечительский совет и т.д.)	до 10% за каждый показатель	Ежеквартально
		Привлечение внебюджетных средств для улучшения материальной базы ОУ, реализации различных направлений воспитательной деятельности	до 10%	Ежеквартально
17.	Профессиональные достижения педагогов	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях, фестивалях, педагогическом марафоне	международный и всероссийский уровень, региональный уровень до 50% муниципальный уровень до 10%	Ежеквартально
		Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, педагогических советов и других мероприятий по направлениям деятельности.	до 30%	Ежеквартально
18.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	30%	Ежеквартально
		Наличие собственных публикаций	30%	Ежеквартально
		Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения	до 10%	Ежеквартально
19.	Исполнительская дисциплина и качество работы с документацией	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 20%	Ежеквартально
		Полнота, своевременность и правильность заполне-	до 20%	Ежеквартально

		ния документации, отчетов		
20.	Управление воспитательным процессом	Эффективность реализации образовательной программы учреждения	до 20%	Ежеквартально
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений, негативных проявлений в подростковой среде	до 20%	Ежеквартально

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности и размеры выплат стимулирующего характера педагогических работников КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели	Критерии для установления размеров стимулирующих выплат	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к ставке)
1.	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Проверка письменных работ учащихся	Проверка тетрадей обучающихся 1-4 классов	15% ставки за фактически проведенные часы письма и развития речи, математики
			Проверка письменных работ обучающихся 5-9 классов (русский язык, математика).	
		Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Выполнение дополнительных поручений:	
			председатель ПК	15%
			ответственный за пожарную безопасность	15%
			ответственный за ГО и ЧС	15%
			ответственный за школьный сайт;	15%
			ответственный за ведение дневника ги.	20%
			ответственный за официальное сообщество в "Контакте".	10%
			ответственный за "Сферум"	10%
			ответственный за выпуск автомобилей на линию (контролёр-механик)	15%
			ответственный за обеспечение безопасности перевозок обучающихся	15%
			диспетчер по выпуску автотранспорта на линию	15%
			ответственный за антитеррористическую безопасность	15%
			ответственный за проведение производственного экологического контроля	15%
			ответственный за антикоррупционную политику	10%
			ответственный за энергосбережение	15%
			председатель комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	30%
			секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	25%
			председатель комиссии по питанию	15%
секретарь ИнКо;	20%			
председатель комиссии по трудовым спорам	15%			
ответственный за "Навигатор"	10%			
школа наставничества молодых специалистов	15%			
ответственный за ЕГИССО	15%			

			ответственный за базу данных обучающихся	15%
			ответственный за базу данных профилактического учёта	15%
			оформление документов обучающихся обучения на дому	10%
			ответственный за ежедневный контроль санитарно-гигиенического состояния спальных комнат обучающихся, проживающих в интернате	5% (за одну спальню)
			За работу с разными возрастными группами.	5%
			Рабочий день с разрывом (воспитатели, работающие по графику)	10%
			организация внеклассной деятельности с обучающимися	10%
			ответственный за кабинет социального педагога	5%
			ответственный за кабинет педагога-психолога	15%
			ответственный за кабинет педагога дополнительного образования	15%
			Организация конкурсов (заявки).	5%
			Разъездной характер для проведения занятий обучения на дому	1 обучающийся 5%
			Ведение протоколов: педагогического совета	15%
			методического совета	15%
			профсоюзного комитета	10%
			психолого - педагогической комиссии	5%
		Увеличение объема работ и выполнение работ не входящих в круг непосредственных обязанностей	Проведение уроков в сдвоенном классе	10%
		Руководство МО педагогических работников	Председатель МО	15%
			Секретарь МО	10%
		Заведование учебными кабинетами, мастерскими	Учебный кабинет	15%
			Учебная мастерская	20%
			Кабинет самоподготовки	8%
			Бытовая комната	5%
			Кабинет ОСЖ	20%
			Спортзал	15%
3.	Премии-альные выплаты по итогам работы (за месяц)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	Непосредственное участие в работах, связанных с предупреждением и ликвидацией последствий ЧС	до 100%

		Подготовка победителей и призёров творческих конкурсов, спортивных соревнований различного уровня:	
		1). Городского, муниципального: (очное)	
		1 место	30%
		2 место	25%
		3 место	20%
		1). Городского, муниципального: (заочное)	
		1 место	20%
		2 место	15%
		3 место	10%
		2). Областного уровня (очное)	
		1 место	80%
		2 место	60%
		3 место	40%
		2). Областного уровня (заочное)	
		1 место	50%
		2 место	40%
		3 место	30%
		3). Всероссийского и международного уровня (очное)	100%
		3). Всероссийского и международного уровня (заочное)	
		1 место	80%
		2 место	70%
		3 место	60%
	Подготовка призеров олимпиад школьников и иных районных (окружных), областных, всероссийских, международных мероприятий		
	Проведение образцово-показательных уроков	Проведение образцово-показательных уроков:	
		Школьный уровень	30%
		Муниципальный и областной уровень	50%
	Выполнение задания особой важности и сложности	Подготовка ОУ к учебному году (косметический ремонт учебных кабинетов и мастерских, бытовых комнат, корпусов школы-интерната)	До 30%
		Участие в работе творческих (рабочих) групп по созданию локальных актов, программ и других нормативно-правовых документов: разработка локальных актов	10%
		разработка программ	До 100%
		Подготовка и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, фестивалей, конкурсов, проектов, семинаров	До 30%
		Сопровождение воспитанников на городские мероприятия в г. Омск, другие районы области (с учетом условий сопровождения и количества сопровождаемых)	
		- 1-5 сопровождаемых;	15%
		- более 5 сопровождаемых.	30%
		Срочные ремонтные работы, не терпящие отлагательства.	До 50%
		Ведение протоколов:	по факту



		совета профилактики правонарушений	5%
		собраний трудового коллектива;	10%
		экспертной (аттестационной) комиссии	15%
		родительского собрания	5%
		Озеленение пришкольной территории	До 30%
		Благоустройство пришкольной территории, работа на приусадебном участке.	До 30%
		Выращивание рассады (учителя)	30%
		Выращивание рассады (воспитатели)	20%
		Украшение пришкольной территории к праздничным датам	До 20%
		Оформление помещений для проведения общешкольных мероприятий	5%
		Выступление с сообщениями и докладами на педсоветах	10%
		Выступление с сообщениями на совещаниях при директоре	5%
		Организация работы по социальной адаптации обучающихся	Профориентационная работа
"Билет в будущее"	За 1 занятие 5%		
Работа по постановке на первичный военный учет	15%		
Оказание консультативной помощи обучающимся, родителям, педагогам.	10%		
Разработка и внедрение авторских рецензированных программ, методических разработок, пособий, проектов, ведение экспериментальной работы.	До 30%		
Участие в работе научно-практических конференций, семинарах: стендовый доклад	15%		
выступление	50%		
Публикация статей.	30%		
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Участие в профессиональных конкурсах, педчтениях, педмарафонах фестивалях и т.д.	15%	
	Высокие достижения в профессиональных конкурсах, педчтениях, педмарафонах, фестивалях и т.д.	До 100%	
	Подготовка участников общешкольных мероприятий, творческих конкурсов, спортивных соревнований	До 5%	
	Подготовка участников очных творческих конкурсов, спортивных соревнований различного уровня для детей с ОВЗ:		
	городского и муниципального	10%	
	областного	15%	
	всероссийского и международного	20%	
	Подготовка участников творческих конкурсов, фестивалей, олимпиад для детей с ОВЗ: Районный фестиваль творчества детей-инвалидов «Искорки надежды»	10%	
	Областной фестиваль детского творчества «Радуга талантов», посвященный международному Дню инвалидов	15%	
	Областная олимпиада по ПТО, Абилимпикс.	15%	
	Проведение образцово-показательных мероприя-		

			тий:		
			общешкольных мероприятий	15%	
			предметных недель	15%	
			спортивных соревнований	15%	
			Изготовление одной новогодней фигуры	20%	
			Изготовление новогодних украшений	10%	
			Оформление выставок	5%	
			Оформление стендов	5%	
			Летнее сопровождение	10%	
			Центр дневного пребывания детей с ТМНР	20%	
			Профессиональные пробы	За 1 занятие 10%	
			Урок цифры.	10%	
			Финансовая грамотность. Онлайн - уроки.	5%	
			Дежурство по школе.	5%	
			Проведение общешкольной линейки.	2%	
			Размещение информации на странице организации в "ВК"	3%	
			Сетевой центр равных возможностей.	15%	
		Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения	Активное участие в работе в ПК и комиссиях при профкоме	До 30%	
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	Проведение мероприятий, повышающих имидж школы-интерната, привлечение спонсоров.	До 30%	
			Участие в муниципальном конкурсе по благоустройству территории образовательного учреждения	30%	
			Участие в муниципальном смотре-конкурсе на лучшее новогоднее декоративно-художественное и световое оформление фасадов зданий и прилегающих к ним территорий	30%	
			Коррекционно – развивающая среда	До 50%	
	Премии-альные выплаты по итогам работы (квартал, год, к профессиональному празднику)	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Трудовая дисциплина (добросовестное отношение к трудовым обязанностям, высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний)	До 100%	
				Общественная работа (активная работа в школьных комиссиях, выполнение общественных поручений)	До 100%
				Работа без больничного листа в течение года	До 100%
				Отсутствие количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса	До 100%

		Повышение квалифика- ции	Второе высшее специальное образование	10%
			Прохождение курсов повышения квалификации, пе- реподготовка, профподготовка.	15%

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат»

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
и размеры выплат стимулирующего характера работников
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»**

№ п\п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели	Должность	Критерии для установления размеров стимулирующих выплат	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к ставке)
1.	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Библиотекарь	Оформление тематических выставок для учащихся и педагогов школы-интерната	До 35%
				Содержание помещения библиотеки в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	До 20%
				Кабинет	10%
			Водитель автомобиля	Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей автомобиля и своевременное обеспечение сезонной подготовки	До 100%
			Дворник	Разгрузка и доставка продуктов со склада	До 30%
				Содержание территории и мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПин	До 50%
			Инспектор по кадрам	Осуществление приёма и передачи электронной почты и доведение содержания сообщений до сведения директора школы, печатание по указанию директора школы различных документов и материалов	До 50%
				Работа с архивом	До 25%
			Кастелянша	Ведение делопроизводства.	До 30%
				Проведение генеральных уборок на рабочем месте	До 25%
			Кладовщик	Работа с поставщиками, своевременное оформление документации на получение продуктов питания, вещей.	До 30%
				Проведение генеральных уборок на рабочем месте; организация систематической сортировки овощей	До 25%
			Кухонный рабочий	Проведение генеральных уборок	До 20%
				Сохранность имущества и оборудования	До 15%

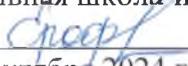
			Содержание кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	До 20%
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Проведение генеральных уборок в помещении прачечной	До 20%
			Сохранность имущества и оборудования	До 35%
		Медицинский персонал	Получение, хранение и выдача медикаментов	До 50%
			Осуществление контроля за качеством работы медицинских сестер, работников столовой.	До 50%
			Работа в АС «Смета».	До 50%
		Начальник хозяйственного отдела	Своевременное обеспечение сезонной подготовки зданий, сооружений, оборудования и механизмов	До 60%
			Своевременная и качественная подготовка отчетной документации	До 30%
		Заведующий производством (шеф-повар)	Сохранность имущества и оборудования	До 30%
			Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно - эпидемиологическими требованиями	До 25%
		Повар	Проведение генеральных уборок.	До 20%
			Сохранности имущества и оборудования	До 30%
			Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	До 10%
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Проведение генеральных уборок в учебных классах и мастерских	До 25%
			Проведение срочного мелкого косметического ремонта	До 30%
		Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	До 40%
			Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	До 30%
		Сторож (вахтер)	Сохранность имущества и оборудования	До 45%
		Техник	Качественное и своевременное устранение неисправностей офисного оборудования	До 50%

			Слесарь-сантехник	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	До 50%	
				Бесперебойная работа гигиенических комнат	До 50%	
			Специалист по охране труда	Своевременное и качественное ведение документации и подготовка отчетности. (антитеррор, ГО, ЧС, пожарная безопасность).	До 20%	
			Рабочий по обслуживанию в бане	Сохранность имущества и оборудования	До 25%	
				Проведение генеральных уборок в гигиенических комнатах и туалетах	До 30	
			Гардеробщик	Сохранность имущества и оборудования	До 30%	
				Влажная уборка вестибюля школы-интерната	До 25%	
			Помощник воспитателя	Содержание гигиенических комнат, секций, спален обучающихся, проживающих в пришкольном интернате, в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	До 35%	
				Организация и проведение режимных моментов в соответствии с утвержденным режимом дня обучающихся, проживающих в пришкольном интернате.	До 35%	
				Специалист по закупкам	Работа с поставщиками, своевременное оформление документации и отчетности	До 100%
				Аналитик	Работа с документацией, своевременное оформление документации и отчетности	До 100%
			Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	все должности	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	До 100%
			Освоение смежных (нескольких)	все должности	Освоение смежных (нескольких профессий)	До 15%

		профессий)			
		Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций			
2.	Премии-альные выплаты по итогам работы (за месяц)	Выполнение задания особой важности и сложности	все должности	Срочные ремонтные работы, не терпящие отлагательства	До 50%
				Организация и проведение мероприятий, направленных на пропаганду чтения, как формы культурного досуга	До 30%
				Благоустройство пришкольной территории	До 50%
				Качественное и своевременное выполнение срочных поручений администрации ОУ	До 100%
				Выполнение муниципальных заказов	До 30%
				Озеленение пришкольной территории	До 30%
				Украшение пришкольной территории к праздничным датам	До 30%
				Скидывание снега с крыши	До 50%
				Очистка наледи у запасных выходов	До 20%
				Уборка снега вдоль стен здания	До 30%
				Уборка сосуллек	До 30%
				Сварочные работы	До 50%
				Мелкий косметический ремонт	До 20%
				Оформление территории к праздничным датам	До 30%
				Ремонт электрооборудования	До 30%
				Установкам дверей, окон	До 50%
				Ремонт почвообрабатывающей техники	До 50%
				Скос и уборка травы	До 30%
				Своевременная и качественная подготовка документации и отчетности	До 30%
				Сборка мебели	До 20%
				Выполнение работ по благоустройству пришкольной территории	До 20%
				Уход за цветниками	До 10%
				Вспашка почвы под цветники	До 20%
				Стирка паласов	До 20%
				Ремонт крыши	До 30%
				Мытьё окон	До 20%
				Переноска мебели или оборудования	До 10%
				Ремонт системы отопления	До 30%
Ремонт системы водоснабжения	До 30%				
Ремонт автомобиля, трактора	До 60%				
Погрузочные работы во время прове-	До 20%				

			дния школьных субботников		
			Выполнение дополнительного объема работ по уборке помещений школы в весенне-осенний период	До 20%	
			Уборка пожарных лестниц, подвальных помещений школы	До 20%	
			Сопровождение обучающихся в детскую поликлинику, ЦРБ г. Тары	До 20%	
			Организация и проведение медицинского осмотра сотрудников ОУ	До 30%	
			Организация и проведение медицинского осмотра обучающихся ОУ	До 30%	
			Ответственный за организацию работы в системе "Меркурий", "Честный знак".	До 30%	
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	все должности	Высокая читательская активность обучающихся	До 20%
				Отсутствие замечаний по итогам мероприятий внутреннего контроля и внешних проверяемых органов	До 30%
				Обеспечение исправного технического состояния автомобиля, безопасной перевозки пассажиров.	До 50%
				Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, учащихся, педагогов на неправомерные действия	До 30%
				Своевременная и качественная подготовка документации	До 100%
				Содержание медицинских помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	До 30%
				Организация и проведение мероприятий по охране жизни, укреплению здоровья детей	До 30%
				Высокое качество пропускного режима в ОУ, своевременное реагирование на возникновение ЧС	До 50%
		Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения	все должности	Активное участие в работе в ПК и комиссиях при профкоме	До 30%
		Организация и проведение меро-		Проведение мероприятий, повышающих имидж школы-интерната, привлечение спонсоров	До 30%

		приятый, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения		Участие в муниципальном конкурсе по благоустройству территории образовательного учреждения	До 30%
				Участие в муниципальном смотре-конкурсе на лучшее новогоднее декоративно-художественное и световое оформление фасадов зданий и прилегающих к ним территорий	До 30%
	Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, к профессиональному празднику)	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	все должности	Трудовая дисциплина (добросовестное отношение к трудовым обязанностям, высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний)	До 30%
Регулярное качественное проведение генеральной уборки				До 10%	
Общественная работа (активная работа в школьных комиссиях, выполнение общественных поручений)				До 30%	
Работа без больничного листа в течение года				До 30%	
Признание высокого профессионализма.				До 30%	

Утверждено:
 Председатель ПК КОУ «Тарская
 адаптивная школа-интернат»

 С.Д. Ерофеева
 «21» октября 2024 г.



Утверждаю:
 Директор КОУ «Тарская адаптивная
 школа-интернат»

 В.В. Сафронов
 «21» октября 2024 г.

**План мероприятий по охране труда
 КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»**

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Проверка готовности кабинетов, мастерских, спортивного зала, столовой, бани, прачечной к началу учебного года.	Август	Специалист по охране труда, председатель комиссии по охране труда.
2.	Проведение инструктажей по охране труда: а) вводного и первичного инструктажа с вновь прибывшими на работу;	По мере необходимости	Специалист по охране труда.
	б) повторного инструктажа на рабочем месте;	2 раза в год	Специалист по охране труда.
	в) внепланового инструктажа: - при проведении сезонных работ на пришкольном участке и огороде; - по факту гололедных явлений; - по факту нависания ледяных карнизов на крыше школы; - при проведении ремонтных работ в здании школы.	По мере необходимости	Специалист по охране труда, руководители подразделений
3.	Обучение членов комиссии по охране труда	По мере необходимости	Директор
4.	Участие в разработке проекта коллективного договора между работодателем и работниками по вопросам охраны труда	Сентябрь, Октябрь 2024 г.	Специалист по охране труда, председатель комиссии по охране труда, председатель ПК
5.	Заседания комиссии по охране труда	Один раз в квартал	Председатель комиссии по охране труда
6.	Проверка своевременности проведения инструктажей по ОТ (просмотр журналов регистрации проведения инструктажей на рабочем месте, журналов регистрации проведения инструктажей с учащимися)	2 раза в год.	Председатель комиссии по охране труда
7.	Расследование несчастных случаев на производстве.	По мере необходимости	Специалист по охране труда.
8.	Проверка исправности оборудования в учебных кабинетах, спортзале, мастерских, пищеблоке, прачечной.	Один раз в квартал	Специалист по охране труда, председатель комиссии по охране труда, председатель ПК

Приложение №4

Согласовано:
 Председатель ПК КОУ «Тарская
 адаптивная школа-интернат»
 _____ С.Д. Ерофеева
 «21» октября 2024 г.

Утверждаю:
 Директор КОУ «Тарская адаптивная
 школа-интернат»
 _____ В.В. Сафронов
 «21» октября 2024 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Стоимость работ (руб.)	Кол-во человек, для которых улучшаются условия	Ответственные за выполнение.
Организационные мероприятия					
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».	Постоянно		75	Специалист по охране труда
2.	Обеспечение нуждающихся сотрудников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.	Постоянно	50000	18	Директор школы
3.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	Постоянно		75	Директор школы
4.	Организация кабинета охраны труда, приобретение наглядных пособий.	2 квартал 2025 г.	4000	75	Специалист по охране труда
5.	Приобретение литературы в области охраны труда.	2025 г.	5000	75	Библиотекарь
6.	Проведение специальной оценки условий труда	2024 г.	65000		Директор школы
7.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».	2024-2027 гг.			Комиссия по охране труда
8.	Организация и обновление уголка по охране труда.	2025 г.			Специалист по охране труда
9.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по	Ежегодно			Специалист по охране труда

	охране труда.				
10.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым положена компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работников, которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства. 	2024 г.			Специалист по охране труда
11.	Проведение общего техосмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Ежегодно			Комиссия, назначенная приказом директора
12.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	2024 г.			Директор, председатель ПК
13.	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.	Ежегодно			Директор, председатель ПК
Технические мероприятия					
1.	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.	Ежеквартально		75	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2.	Нанесение на рабочие столы цветовой маркировки согласно требованиям СанПин 2.4.2.1178-02 (постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 №44).	Ежегодно			Заведующие кабинетами
3.	Проведение текущего ремонта приборов освещения, замена электролампочек в классах, коридорах, спальнях, бытовых комнатах и производственных помещениях.	По мере необходимости	5000	75	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
4.	Установка энергосберегающих ламп.	По мере необходимости	12000	75	Электромонтер по ремонту и обслуживанию

					электрооборудования
--	--	--	--	--	---------------------

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Предварительные и периодические медосмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 г. №29	Ежегодно		75	Директор школы
2.	Укомплектование медикаментами аптек первой помощи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 №169н	Ежегодно			Начальник хозяйственного отдела
3.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.	Ежегодно			Директор школы
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 №290н) и иными специальными нормативными требованиями.	Ежегодно			Начальник хозяйственного отдела
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Ежегодно		75	Начальник хозяйственного отдела
Мероприятия по пожарной безопасности					
1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Пожарная безопасность. Общие требования».	Ежегодно		75	Ответственный за пожарную безопасность
2.	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	Ежегодно		75	Ответственный за пожарную безопасность
3.	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок,	Постоянно		75	Ответственный за пожарную безопасность

	огнетушители и др.).				
4.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС, и проведение тренировок по эвакуации всего персонала.	Ежегодно		75	Ответственный за пожарную безопасность
5.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	Постоянно		75	Ответственный за пожарную безопасность
7.	Проверка исправности электроустановок, электрических выключателей, контрольно-измерительных приборов и защитного заземления.	Ежемесячно		75	Ответственный за пожарную безопасность, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
8.	Организация хранения красок, растворителей в отдельных кладовых.	Постоянно		75	Ответственный за пожарную безопасность
9.	Перезарядка химических, пенных, переносных огнетушителей, а также порошковых.	По мере необходимости		75	Ответственный за пожарную безопасность

Согласовано:

Председатель ПК КОУ «Тарская
адаптивная школа-интернат»

_____ С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

Утверждаю:

Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат»

_____ В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.

**Список уполномоченных по охране труда,
кому предоставляется оплачиваемое время
для выполнения общественной работы.**

Комиссия по охране труда:

Председатель комиссии: В.В. Сафронов

Члены комиссии:

Ерофеева С.Д.

Владимирцева Т.А.

Фролова Т.М.

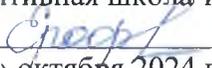
Лупик И.А.

Масунова С.С.

Носкова О.В.

Шатов А.В.

Приложение №6

Утверждено:
 Председатель ПК КОУ «Тарская
 адаптивная школа-интернат»

 С.Д. Ерофеева
 «21» октября 2024 г.

Утверждаю:
 Директор КОУ «Тарская адаптивная
 школа-интернат»

 В.В. Сафронов
 «21» октября 2024 г.



**Перечень работ, профессий и должностей,
 работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров
 работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности**

№ п/п	Перечень работ, профессий и должностей.	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1	Директор школы	Один раз в год	По графику
2	Заместитель директора по УР	Один раз в год	По графику
3	Заместитель директора по ВР	Один раз в год	По графику
4	Учитель	Один раз в год	По графику
5	Воспитатель	Один раз в год	По графику
6	Помощник воспитателя	Один раз в год	По графику
7	Повар	Один раз в год	По графику
8	Кухонный рабочий	Один раз в год	По графику
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Один раз в год	По графику
10	Педагог дополнительного образования	Один раз в год	По графику
11	Библиотекарь	Один раз в год	По графику
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Один раз в год	По графику
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Один раз в год	По графику
14	Социальный педагог	Один раз в год	По графику
15	Водитель	Один раз в год	По графику
16	Гардеробщик	Один раз в год	По графику
17	Кастелянша	Один раз в год	По графику
18	Начальник хозяйственного отдела	Один раз в год	По графику
19	Инспектор по кадрам	Один раз в год	По графику
20	Медицинская сестра	Один раз в год	По графику
21	Специалист по охране труда	Один раз в год	По графику
22	Дворник	Один раз в год	По графику
23	Сторож (вахтёр)	Один раз в год	По графику
24	Педагог-психолог	Один раз в год	По графику

25	Рабочий по обслуживанию в бане	Один раз в год	По графику
26	Слесарь-сантехник	Один раз в год	По графику
27	Делопроизводитель	Один раз в год	По графику
28	Кладовщик	Один раз в год	По графику
29	Медицинская сестра диетическая	Один раз в год	По графику
30	Учитель-логопед	Один раз в год	По графику
31	Заведующий производством (шеф-повар)	Один раз в год	По графику
32	Техник	Один раз в год	По графику
33	Аналитик	Один раз в год	По графику

№ _____ от _____

Заведующий ПК КОУ «Тарская
адаптивная школа-интернат»

С.Д. Ерофеева

«21» октября 2024 г.

Утверждаю:

Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат»

В.В. Сафронов

«21» октября 2024 г.



**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной
обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии и должности работника	Наименование СИЗ	Кол-во (шт.)	Срок использования	Примечание
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 12 пар дежурные	12 месяцев	
2.	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитной подошвой Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 пара 12 пар	12 месяцев	
3.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт.	12 месяцев	
4.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Сапоги резиновые с защитной подошвой. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	12 месяцев	
5.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	12 месяцев	
6.	Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар	12 месяцев	

7.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 1 комплект	12 месяцев	
8.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 шт. 6 пар	12 месяцев	
9.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Нарукавники из полимерных материалов. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. <i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный. Валенки с резиновым низом.	1 шт. до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. 1 пара	12 месяцев	
10.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Нарукавники из полимерных материалов.	1 шт. 2 шт. До износа	12 месяцев	
11.	Рабочий по обслуживанию бани	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 комплект 6 пар	12 месяцев	
12.	Слесарь-сантехник.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитной подошвой или сапоги болотные с защитной подошвой Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Щиток защитный лицевой или очки	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар	12 месяцев	

		защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее. Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей.	до износа 1 шт.		
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	12 месяцев	
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитной подошвой Перчатки с полимерным покрытием. Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа	12 месяцев	

Утверждено:
 Руководитель ПК КОУ «Тарская
 адаптивная школа-интернат»
 С.Д. Ерофеева
 «21» октября 2024 г.



Утверждаю:
 Директор КОУ «Тарская адаптивная
 школа-интернат»
 В.В. Сафронов
 «21» октября 2024 г.

**Перечень профессий и должностей работников,
 имеющих право на получение смывающих и обезжиривающих веществ.**

№ п/п	Наименование профессии и должности работника	Наименование смывающего и обезжиривающего вещества	Норма выдачи в месяц
1.	Повар, кухонный рабочий	Моющее средство: хозяйственное мыло; туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.	200 г. 200 г. 250 г.
2.	Учитель	Моющее средство: туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г. 250 г.
3.	Водитель	Моющее средство: хозяйственное мыло; туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300 г. 300 г. 500 г.
4.	Воспитатель	Моющее средство: туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г. 250 г.
5.	Машинист по стирке	Моющее средство: туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	200 г. 250 г. 100 мл.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Моющее средство: туалетное мыло; жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.	200 г. 250 г.

Приложение №9

Утверждено:

Заведующий ПК КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

С.Д. Ерофеева
С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

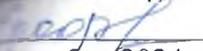


Утверждаю
Директор КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»
В.В. Сафронов
В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.

Перечень рабочих мест, профессий и должностей, связанных с работами с вредными и(или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительную оплату 4 %, а также на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование рабочего места, профессии, должности	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска	Дополнительная оплата	Основание
Рабочее место повара	3.2	7	4%	1. Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" 2. Ст. 147 ТК РФ 3. Результаты специальной оценки условий труда от 24.01.2019 года
Рабочее место заведующего производством (шеф-повара)	3.2	7	4%	
Рабочее место кухонного рабочего	3.2	7	4%	
Рабочее место кладовщика	3.1	-	4%	1. Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" 2. Ст. 147 ТК РФ 3. Результаты специальной оценки условий труда от 24.01.2019 года
Рабочее место кастелянши	3.1	-	4%	

Директор ПК КОУ «Тарская адаптив-
но-образовательная школа-интернат»

 С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

Утверждаю:
Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат»

 В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

ОСНОВАНИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ работникам казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Тарская адаптивная школа-интернат» и её размеры

1.1. Материальная помощь оказывается всем категориям работников, отработавшим в учреждении не менее одного года, при наличии средств:

- при рождении ребенка – 5000 руб.;
- на свадьбу работника школы-интерната – 5000 руб.;
- в связи с 50-летием работника – 5000 руб.;
- в связи с 60-летием (женщины), 65-летием (мужчины) работника – 5000 руб.;
- в связи со смертью работника школы-интерната – 10000 руб.;
- в связи со смертью мужа, жены, матери, отца, сына, дочери, родного брата, родной сестры – 10000 руб.;
- на лечение и приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов на основании заключения врача и предоставлении платёжных документов (при тяжелых и длительных формах заболеваний), но не более 10 000 рублей.

1.2. Работникам, при достижении пенсионного возраста и продолжении трудовой деятельности, выплачивается единовременное пособие в размере ежемесячной ставки заработной платы без учета выплат стимулирующего характера.

1.3. Работникам, непрерывно отработавшим в учреждении и прекратившим трудовую деятельность:

- от 20 до 30 лет выплачивается 10000 рублей;
- от 30 до 40 лет выплачивается 20000 рублей;
- от 40 лет и более выплачивается 30000 рублей.

Согласовано:

Председатель ПК КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

 С.Д. Ерофеева

«21» октября 2024 г.

Утверждаю:

Директор КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

 В.В. Сафронов

«21» октября 2024 г.



Положение о служебных командировках работников КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Омской области, работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Омской области или государственных учреждений Омской области (Приложение №1 к постановлению Правительства Омской области от 25.04.2018 г. №109-п) и определяет особенности порядка направления в служебные командировки на территории Российской Федерации работников КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат» (далее школа-интернат).

1.2. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

1.3. Местом постоянной работы считается место расположения организации, работа в которой обусловлена трудовым договором.

1.4. К служебным командировкам не относятся:

- служебные поездки работников, должностные обязанности которых предполагают разъездной характер работы, если иное не предусмотрено локальными или нормативно-правовыми актами;
- поездки в местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту жительства;
- выезды по личным вопросам (без производственной необходимости, соответствующего договора или вызова приглашающей стороны);
- поступление на учебу и обучение на заочных отделениях образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования.

2. Срок и режим командировки

2.1. Срок служебной командировки — это период, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее. Срок командировки работников определяется приказом работодателя с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.2. Фактический срок пребывания сотрудника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым по возвращении из служебной командировки. В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке. Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование личного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.)

2.3. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия транспортного средства в указанное место. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку (приезда из командировки) считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

2.4. Явка работника на работу в день выезда в командировку или в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

2.5. На работника, находящегося в командировке, распространяются режим рабочего времени и правила распорядка предприятия, учреждения, организации, в которое он командирован.

2.6. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности работник обязан незамедлительно уведомить о таких обстоятельствах работодателя.

Временная нетрудоспособность командированного работника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства подлежат удостоверению надлежаще оформленными документами соответствующих государственных (муниципальных) либо иных медицинских организаций, имеющих лицензию (сертификацию) на оказание медицинских услуг. За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности. Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

3. Документальное оформление служебной командировки

3.1. Работник направляется в служебную командировку по письменному распоряжению (приказу) работодателя.

3.2. В приказе целесообразно указать наименование работодателя, Ф.И.О. и должность работника, место, срок и цель командировки. На основании приказа оформляется командировочное удостоверение.

Однодневная командировка должна быть оформлена приказом руководителя, командировочное удостоверение при этом не выписывается.

3.3. Если проезд к месту командирования и (или) обратно к месту работы будет осуществляться на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), решение работода-

теля о проезде работника на соответствующем транспорте следует зафиксировать письменно.

3.4. Подписывать приказ вправе только лицо, которое от имени работодателя уполномочено принимать решение о направлении работника в командировку. С приказом необходимо ознакомить работника под подпись.

4. Командировочные расходы

4.1. За дни нахождения в командировке работнику выплачивается средний заработок. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

4.2. В случае направления работника школы-интерната в служебную командировку ему возмещаются:

- 1) расходы по проезду к месту командирования и обратно - к месту постоянной работы;
- 2) расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах;
- 3) расходы по найму жилого помещения (кроме случаев предоставления бесплатного жилого помещения);
- 4) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (далее - суточные);
- 5) иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома руководителя школы-интерната).

4.3. Расходы по проезду работника к месту командирования и обратно - к месту постоянной работы и расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах (включая оплату услуг по оформлению проездных документов (билетов), предоставлению в поездах постельных принадлежностей), возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами (билетами), по следующим нормам:

- 1) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси);
- 2) воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
- 3) морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- 4) железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагонам экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения.

4.4. Командированному работнику оплачиваются расходы по проезду до станции, пристани, аэропорта при наличии проездных документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

4.5. При использовании воздушного транспорта для проезда работника к месту командирования и (или) обратно - к месту постоянной работы - проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, когда указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо когда оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования работника и (или) обратно.

4.6. Расходы по найму жилого помещения при служебных командировках на территории Российской Федерации (кроме случаев предоставления бесплатного жилого помещения) возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) гостиничного номера.

4.7. В случае, если в населенном пункте отсутствует гостиница, работник размещается в ином отдельном жилом помещении либо жилым помещением в ближайшем населенном пункте с гарантированным транспортным обеспечением от места проживания до места служебной командировки и обратно.

При отсутствии подтверждающих документов (в случае не предоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в служебной командировке, за исключением случая, когда имеется возможность ежедневного возвращения работника к постоянному месту жительства.

4.8. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в размерах, установленных настоящим Положением.

4.9. В случае временной нетрудоспособности командированного работника, удостоверенной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по найму жилого помещения, кроме случаев нахождения на стационарном лечении, а также выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

4.10. Суточные выплачиваются работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере:

- 1) 150 рублей - на территории Омской области;
- 2) 300 рублей - за пределами Омской области на территории Российской Федерации.

4.11. В случае направления работника в служебную командировку в местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и по характеру выполняемой в служебной командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

5. Проверка наличия запрета и ограничений на направление работника в служебную командировку

5.1. Запрещено направлять в командировку беременных женщин, а также работников в возрасте до 18 лет.

5.2 Работодатель не вправе направить в служебную командировку:

3) Женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, если отсутствует ее письменное согласие на командировку или если это запрещено ей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

4) Инвалида, если это противоречит ИПРА (ИПР).

5) Работника, заключившего с работодателем ученический договор, в период его действия, если поездка не связана с ученичеством.

6) Работника, зарегистрированного в качестве кандидата в выборный орган, в период проведения выборов.

5.3. Работодатель может направить в командировку только при наличии письменного согласия и отсутствии медицинских противопоказаний для служебной поездки следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери, отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста, другие лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При направлении вышеперечисленных категорий работников в служебные командировки работодатель должен получить от них помимо письменного согласия расписку о том, что они ознакомлены со своим правом отказаться от командировки.

6. Выдача аванса при направлении в служебную командировку

6.1. Командированному работнику выдаётся аванс на оплату расходов на проезд, наем жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

6.2. Сумма, которую необходимо выдать работнику, определяется исходя из продолжительности командировки, указанной в приказе о направлении работника в командировку, стоимости проезда, приблизительных расходов на оплату жилья, величины суточных, установленных в организации для командировок по России.

7. Порядок представления отчетности по командировке

7.1. По возвращении из командировки работник обязан в течение трех рабочих дней представить работодателю авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

7.2. К авансовому отчету работник должен приложить документы о расходах, связанных с командировкой, и пронумеровать их в порядке, соответствующем записям в данном отчете.

7.3. Расходы на проезд подтверждаются:

- проездными документами;
- документами об оплате услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

Проездные документы служат не только для подтверждения расходов на проезд, но и для определения фактического срока пребывания работника в командировке.

7.4. Если для проезда к месту командирования и (или) обратно к месту работы работник на основании письменного решения работодателя использовал служебный транспорт либо транспорт, находящийся в его собственности или в собственности третьих лиц (по доверенности), то по возвращении работник обязан представить работодателю служебную записку, указав в ней фактический срок пребывания в месте командирования. К служебной записке должны быть приложены документы, подтверждающие использование работником указанного транспорта для проезда к месту командирования (обратно к месту работы): путевой или маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта.

7.5. Расходы на проживание в гостинице в командировке подтверждаются кассовым чеком или документом, оформленным на бланке строгой отчетности, которые выдаются при осуществлении расчетов за проживание.

7.6. Работодатель возмещает иные расходы работника, связанные с командировками, произведенные им с ведома или разрешения работодателя, при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

7.7. Если по итогам проверки представленных работником подтверждающих документов выяснится, что израсходована большая сумма, чем было выдано работнику, ему должен быть возвращен перерасход. Неизрасходованные суммы он обязан вернуть в кассу работодателя.

7.8. Решение об удержании невозвращенной суммы из заработной платы работника работодатель вправе принять не позднее одного месяца со дня окончания срока, который был определен для возвращения аванса.

7.9. Для удержания неизрасходованной денежной суммы из заработной платы работника от него необходимо получить письменное согласие, оформленное в произвольной форме. После получения от работника согласия решение об удержании возвращенной суммы оформляется приказом.

ано:

директор ПК КОУ «Тарская адаптив-
но-интернат» С.Д. Ерофеева

20 октября 2024 г.

Утверждаю:

Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат» В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.**Положение****о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Педагогические работники КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат» в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по соглашению с профсоюзным органом.

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

- фактически отработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению) препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по школе.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болевшим членом семьи.

Утверждено:
 Председатель ПК КОУ «Тарская адаптивная школа-интернат»
 С.Д. Ерофеева
 «21» октября 2024 г.



**Положение
 об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой Установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Утверждаю:
Директор ПК КОУ «Тарская адаптив-
ная школа-интернат»
С.Д. Ерофеева
«21» октября 2024 г.

Утверждаю:
Директор КОУ «Тарская адаптивная
школа-интернат»
В.В. Сафронов
«21» октября 2024 г.



Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

І. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

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

ІІ. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
102 (сто два) листа

Директор КОУ «Тарская
адаптивная школа-интернат»



В.В. Сафронов

В.В. Сафронов