

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Негинская школа – интернат»
на 2019 – 2022 годы

Директор
ГБОУ «Негинская школа-интернат»
Панекин В.А. _____

10 октября 2019 г.
(дата)

Председатель ППО
Спевакина Н.А. _____

10 октября 2019 г.
(дата)



Прошел регистрацию в администрации Суземского муниципального района

Регистрационный № 2510201910

Дата регистрации: « 25 » октября 2019 г.

I Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Негинская школа-интернат».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Спевakiной Н.А.; работодатель в лице его представителя - директора Панекина Владимира Андреевича.

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

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 1), а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (приложение № 4)
- б) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска до 12 дней (приложение № 2)
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска до 12 рабочих дней (приложении №2)
- 8) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №5)
- 9) Положение о премировании работников (приложение №4)
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным

- вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.18. На коллектив распространяется действие регионального и территориального соглашений.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом 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 объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении 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 на новый учебный год учителей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по

согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника 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 в письменном виде.

2.6. При установлении учителям и воспитателям, для которых место работы в данном учреждении является основным, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям, воспитателям в начале учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей, воспитателей может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, воспитателям находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя, воспитателя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количество 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 течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение 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, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 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 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности)

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

3.3.3. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. 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, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174, 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.)

3.3.5. 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 квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до 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 роста или штатов, список сокращаемых должностей и работников, вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.71 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоначальном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 учреждении 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 деятельностью, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения 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, установленный за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка -инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение

работников учреждения, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного распоряжения работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

В этот период 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.

5.11. 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.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в организации. Число дней отпуска устанавливается за отработанное время.

Продление, перенесение, разрыв и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией

(ст.126ТКРФ)

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №2).

5.13.2.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близкого родственника -3 дня;
- на уборку урожая - 1 день;

5.13.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха, питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными актами Брянской области.

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3 .Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Днем выплаты з/платы является 9, 24 числа каждого месяца.

6.4. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления о стаже, дающее право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания- со дня присвоения.

- при наступлении у работника права на изменение оклада оплаты труда и (или) ставок заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость классов (групп), установленная в соответствии с СанПиНом, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом в образовательных целях.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профсоюзной организацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по соглашению с профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за условиями труда и выполнением требований и норм охраны труда, выполнением

соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническому инспектору труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Профсоюзная организация обязуется:

Организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункт 3 и пункт 5 статья 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации..

9.5. 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель представляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке

условий труда, охране труда и других.

9.9. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст.82,374ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- создание графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (147 ТК РФ);
- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

9.10. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания

выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.11. Согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования в обязательном порядке подлежит:

- режим работы всех категорий работников
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- установление, изменения размеров и снятия надбавок и доплат;
- все виды морального и материального вознаграждения;
- графики отпусков;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающие социально -экономические интересы работников;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- инструкции по охране труда.

10. Обязательства профкома

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять права и интересы членов профкома 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Оказывать материальную помощь работникам школы в случае смерти близкого родственника.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-

оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 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 по результатам контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют 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.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

от работодателя
директор школы-интерната

от работников
председатель первичной
профсоюзной
организации школы-интерната

Панекин В.А. _____

Спевакина Н.А. _____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору
ГБОУ «Негинская школа-интернат»

«Обеспечение работников спец. одеждой»

Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией школы и трудовым коллективом Негинской школы-интерната.

Положение принято на основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 18 декабря 1998г. п.51

Перечень

1. Учитель логопед	халат х/б 1 шт. в год
2. Библиотекарь	-//-
3. Учитель с/х труда	-//-
4. Учитель швейного дела	-//-
5. Учитель столярного дела	-//-
6. Воспитатель	-//-
7. Учитель СБО	-//-
8. Уборщик служебных помещений	-//-
9. Машинист по ремонту и стирке спецодежды	-//-
10.Подсобный рабочий (кух. работник)	3шт. халата х/б
11.Повар	4шт. халата х/б , 2 колпака, 4 фартука
12.Водитель	-//-
13.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	-//-
14.Дворник	халат х/б
15.Кладовщик	халат х/б, фартук
16.Медицинский работник	халат х/б, колпак
17.Помощник воспитателя	халат х/б

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Коллективному договору

ГБОУ «Негинская школа-интернат»

«Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, на основании
Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884»

1. Заместитель директора по АХР: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
2. Главный бухгалтер: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
3. Ведущий бухгалтер: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
4. Бухгалтер II категории: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
5. Водитель, водитель автобуса: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
6. Медицинский работник: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
7. Помощник воспитателя: дополнительный отпуск 12 календарных дней.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору
Мероприятия
ГБОУ Негинская школа – интернат» по
охране труда на 2019 – 2022 годы

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Исполнитель
1.	Контроль за безопасностью работы	Постоянно	Зам. директора по АХР
2.	Проведение инструктажа по охране труда с работниками школы	По мере необходимости	Инженер по охране труда
3.	Испытание спортивного оборудования	Август	Зам. директора по АХР Учитель физкультуры
4.	Организация медицинского осмотра работников школы	Август	Директор Фельдшер
5.	Приобрести: - ведра металлические - энергосберегающие лампочки - спецодежду - дезинфицирующие средства	По мере необходимости	Зам. директора по АХР

П Р И Л О Ж Е Н И Е №4
к Коллективному договору
ГБОУ «Негинская школа-интернат»

За работу в образовательном учреждении
для обучающихся, воспитанников с ОВЗ

I. Перечень должностей с коэффициентом специфики 0,15

1. Инженер по охране труда
2. Ведущий бухгалтер
3. Бухгалтер II категории
4. Секретарь-машинистка
5. Повар
6. Водитель автобуса
7. Водитель
8. Подсобный рабочий
9. Сторож
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
11. Дворник
12. Кастелянша
13. Уборщик служебных помещений
14. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
15. Кладовщик

II. Перечень должностей с коэффициентом специфики 0,2

1. Директор
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель директора по УВР
4. Заместитель директора по АХР
5. Педагог – психолог
6. Учитель – логопед
7. Старший вожатый
8. Социальный педагог
9. Педагог дополнительного образования
10. Учитель
11. Воспитатель
12. Фельдшер
13. Врач
14. Помощник воспитателя
15. Педагог – библиотекарь

1.4. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности педагогов школы - интерната в достижении высоких результатов труда и его качества, направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы - интерната по реализации уставных целей.

1.5. Положение распространяется на всех работников Образовательного учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

1.7. Положение является локальным нормативным актом Образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

II. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

Условия стимулирования

2.1. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в составе директора школы – интерната, председателя собрания трудового коллектива, двух членов трудового коллектива.

2.2. Ко дню распределения стимулирующих выплат – 25 (двадцать пятого числа каждого месяца) все предложения, замечания должны быть поданы в письменном виде в комиссию по распределению фонда стимулирующих выплат.

2.3. Решение комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат принимается путём голосования. В случае равенства голосов, председатель комиссии (директор школы) имеет два голоса.

2.4. Комиссия правомочна принимать решение в случае присутствия более половины её членов.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников школы - интерната за предыдущий период.

2.7. Система стимулирующих выплат работникам школы – интерната включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы – интерната распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

2.9. Размер стимулирующих выплат работникам школы - интерната, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты определяется комиссией школы - интерната и закрепляется приказом

руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

2.6. Система стимулирующих выплат работникам школы – интерната включает в себя:

- поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников;
- иные выплаты стимулирующего характера;
- единовременные премии;
- единовременная материальная помощь.

2.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора в фиксированных денежных суммах или процентном соотношении к окладу работника, издаваемом по представлению комиссии школы - интерната по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 3-4 настоящего положения.

Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- повышение уровня квалификации на курсах и семинарах;
- обобщение и распространение ППО;
- подтверждение и повышение квалификационной категории;
- участие в конкурсе педагогического мастерства;
- присуждение призовых мест на смотрах, конкурсах;
- разработка и внедрение авторских программ. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций;
- за расширение зоны обслуживания (сферы деятельности);
- за работу, не связанную с функциональными обязанностями работника (ремонтные работы, участие в благоустройстве здания, территории, участие в летней оздоровительной компании);
- к юбилейным датам и в связи с уходом на пенсию;

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение образовательного процесса и может быть уменьшен при недостаточно качественном выполнении показателей премирования.

Премии могут распределяться из средств, полученных из внебюджетного источника финансирования, в зависимости от количества отработанных часов и суммы поступивших доходов от оказания услуг.

2.10. Единовременная материальная помощь работникам школы - интерната может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членом его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Решение о выплате материальной помощи и премии, её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом.

III. Показатели и критерии расчета стимулирующих выплат педагогических работников

3.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются по следующим показателям и критериям:

Критерии оценки деятельности педагогов ГБОУ «Негинская школа – интернат»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых производится выплата стимулирующего характера	Размер выплаты, рублей	Период оплаты
1.	Надбавка за интенсивность и напряженность труда	Проверка письменных работ учащихся: - письмо и развитие речи; - русский язык; - математика;		ежемесячно
		Классное руководство 5 – 9 классы		ежемесячно
		Систематическое выполнение срочных и неотложных работ: — оформление стендов; — подготовка срочной документации; — заведование классными и специальными кабинетами; — ведение документации работы попечительского совета; — ведение документации по ГО и ЧС; — выполнение постоянных поручений администрации школы-интерната.	От 1000 до 5000	ежемесячно
		Увеличение объема работ и выполнение работ не входящих в круг непосредственных обязанностей: 1) Ведение протоколов: - педагогического совета; - методического совета; - планерок при зам. директора по УВР; - совета профилактики правонарушений; - психолого-педагогического консилиума; - собрания трудового коллектива;	От 500 до 1000	ежемесячно

		<ul style="list-style-type: none"> - комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; - совещаний при директоре; - совета школы - интерната - родительского собрания - попечительского совета <p>2) Выполнение поручений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уполномоченный по охране труда; - ответственный за ГО и ЧС; - председатель ПК; - председатель собрания трудового коллектива - руководство МО педагогических работников 		
2.	Надбавка за качество выполняемых работ	<p>Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <p>Заведование учебными мастерскими</p>	До 500	ежемесячно
3.	Премияльные выплаты	<p>Подготовка победителей и призёров творческих конкурсов, спортивных соревнований городского, муниципального, регионального, федерального и международного уровней.</p>	От 1000 до 5000	по факту
		<p>Проведение образцово-показательных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытых уроков; - классных часов; - воспитательных занятий - общешкольных мероприятий; - предметных недель, декад, месячников; - спортивных соревнований; - организация конкурсов, выставок поделок, рисунков, газет, плакатов 	От 500 до 5000	по факту
		<p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> — участие и высокие творческие достижения в профессиональных конкурсах, смотрах и т.д. — участие в научно-практических конференциях, публикация работ; — участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ; — применение современных инновационных технологий; — подготовка участников творческих конкурсов, спортивных соревнований различного уровня: <li style="padding-left: 20px;">городского; <li style="padding-left: 20px;">муниципального; <li style="padding-left: 20px;">регионального; <li style="padding-left: 20px;">федерального и международного уровней; <p>— выполнение общественных поручений;</p> <p>— подготовка воспитанников к открытым общешкольным мероприятиям;</p> <ul style="list-style-type: none"> — отсутствие самовольных уходов, правонарушений, травматизма, нарушений дисциплины воспитанниками; — подготовка выступлений для педсовета, заседаний МО, круглых столов, семинаров, совещаний при директоре. 	От 1000 до 5000	по факту по факту по факту по факту по факту по факту по факту по факту по факту по факту по итогам года по факту по итогам учебного года по факту
		<p>Выполнение задания особой важности и сложности:</p> <ul style="list-style-type: none"> — выполнение неотложных ремонтных работ зданий и сооружений; — пошив штор, постельного белья и других швейных изделий; — подготовка классов и учебных мастерских, спальных и игровых комнат к началу учебного года; — ремонт мебели; — изготовление инвентаря; — выполнение строительных и ремонтных работ на пришкольном участке; — выполнение работ по благоустройству и озеленению пришкольного участка. 	От 1000 до 10000	по факту по факту по факту по факту по факту по факту
		Реализация дополнительных проектов (социальные	1000	По факту

	проекты, реализация экскурсионных программ)		
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы школы	2000	По факту
	Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации	1000	по факту
	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения: — комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.	От 500 до 1000	ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	2000	по факту по факту
	Учителям трудового обучения за работу с двумя подгруппами, за наполняемость подгруппы выше нормы.	1000	
	Воспитателям за работу с двумя группами, когда один из воспитателей отсутствует. За наполняемость группы выше нормы.	До 1000	
	За парикмахерские услуги детям	1000	ежемесячно

Показатели качества и эффективности труда социального педагога ГБОУ «Негинская школа – интернат»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера, рублей	Период оплаты
1	Развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ выбора различных дополнительных видов и форм деятельности учащихся	1.1. Использование проектных методов в работе с учащимися	До 500	ежемесячно
		1.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	До 1000	ежеквартально
		1.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с предыдущим периодом	До 1000	ежеквартально
		1.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: - ниже - нулевое	До 1000	ежеквартально
		1.5. Доля учащихся группы риска, посещающих кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ, от общего количества учащихся группы риска, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежеквартально
		1.6. Количество мероприятий по формированию ЗОЖ, по социальной защите несовершеннолетних, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежеквартально
		1.7. Количество мероприятий по профилактике правонарушений, проведенных в школе, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне	До 1000	ежеквартально

		- выше		
		1.8. Доля учащихся ОУ, принимающих участие в мероприятиях по формированию ЗОЖ, социальной защите, профилактике правонарушений проводимых в ОУ, от общего количества учащихся школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежеквартально
		1.9. Количество проведенных социометрических исследований в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	500	ежеквартально
		1.10. Участие в организации информационного пространства школы	До 2000	ежеквартально
2	Ведение методической и инновационной деятельности	2.1. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1000	по факту
		2.2. Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) региональных проектов и программ, в которых включено ОУ, по конкретному направлению	До 1000	по факту
		2.3. Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	До 2000	по факту
		2.4. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <input type="checkbox"/> школьного уровня <input type="checkbox"/> муниципального уровня <input type="checkbox"/> регионального уровня	До 2000	по факту
		2.5 Подготовка и проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <input type="checkbox"/> школьного уровня <input type="checkbox"/> муниципального уровня <input type="checkbox"/> регионального уровня	До 2000	по факту
		2.6. Участие в конкурсе муниципального или регионального уровней	До 2000	по факту
		2.7. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	До 3000	по факту
		2.8. Повышение квалификации педагогов, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	До 1000	по факту
3	Удовлетворённость участников образовательного процесса результатами труда специалиста	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	До 2000	по факту

Показатели качества и эффективности труда педагога-психолога ГБОУ «Негинская школа – интернат»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера, рублей	Период оплаты
1	Позитивные результаты диагностической и коррекционно-развивающей работы с учащимися	1.1. Уменьшение доли учащихся, требующих обязательного охвата различными видами обязательного контроля, по сравнению с предыдущим периодом: <input type="checkbox"/> по социальным показателям <input type="checkbox"/> по интеллектуальным показателям <input type="checkbox"/> по эмоциональным показателям	До 1000	По результату
		1.2. Положительная динамика количества обращений родителей за консультациями к специалисту в сравнении с предыдущим периодом	До 1000	По результату
		1.3. Доля учащихся, охваченных различными видами опросов, анкетирования и т.д., от общего количества учащихся школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежемесячно
		1.4. Доля педагогов, охваченных различными видами опросов, анкетирования и т.д., от общего количества педагогов школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежемесячно
		1.5. Ведение работы по адаптации учащихся	До 1000	По факту
2	Ведение методической и инновационной деятельности	2.1. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	До 1000	По факту
		2.2. Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) региональных проектов и программ, по конкретному направлению	До 1000	По факту
		2.3. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	До 2000	По факту
		2.4. Участие в работе общественных организаций	До 1000	По факту
		2.5. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <input type="checkbox"/> школьного уровня <input type="checkbox"/> муниципального уровня <input type="checkbox"/> регионального уровня	До 1000	По факту
		2.6. Участие специалиста в подготовке и проведении открытых уроков (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <input type="checkbox"/> школьного уровня <input type="checkbox"/> муниципального уровня <input type="checkbox"/> регионального уровня	До 1000	По факту

Показатели качества и эффективности труда педагога – библиотекаря ГБОУ «Негинская школа – интернат»

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего	Размер выплаты	Период
-------	----------------------	--	----------------	--------

	стимулирующего характера	характера	стимулирующего характера, рублей	оплаты
1	Позитивные работы с читателями	1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 500	ежеквартально
		1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	До 1000	ежеквартально
2	Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы	2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися. не проводятся проводятся нерегулярно проводятся систематически	До 1000	По факту
		2.2. Выполнение тематических справок, обновление альбомов - папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков: - подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	До 2000	По факту
		2.3. Подготовка материалов с применением ИКТ	500	По факту
		2.4. Реализация творческих проектов с учащимися	1000	По факту

Показатели качества и эффективности труда старшей вожатой ГБОУ «Негинская школа – интернат»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу, должностному окладу, ставке)	Период оплаты
1	Развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников);	1.1. Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (динамике в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне - выше 1.2. Общее количество мероприятий в проведенных в школе (в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне - выше 1.3. Подготовка участников конкурсов: - муниципальные - региональные 1.4. Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):	От 500 до 2000	ежемесячно

		<ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше 1.5. Общее количество мероприятий проведенных в школе - на том же уровне в сравнении с предыдущим периодом - выше в сравнении с предыдущим периодом 1.6. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): - муниципальные - региональные 1.7. Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению 1.8. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению 		
2	<p>Организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеурочного времени. Деятельность детской организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие коллективно-творческой деятельности обучающихся; 2.2. Реализация программ, проектов по работе с детьми подростками: - муниципальные - региональные 2.3. Проведение мероприятий по развитию творческих способностей обучающихся: - на том же уровне - выше 2.4. Охват обучающимися мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше 	От 500 до 2000	ежемесячно
3	<p>Методическая и инновационная деятельность</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1.Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег; 3.2.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - муниципального уровня - регионального уровня 3.3. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных детских организаций; 3.4. Оформление стендов с информацией, о школьной организации, о программах, о результатах деятельности; 3.5. Текущее и перспективное планирование деятельности детской общественной организации; 3.6. Корректировка планов работы детской общешкольной организации; 3.7. Разработка фрагментов воспитательной программы школы; 3.8. Разработка методики и порядка проведения мероприятий, организованными детской общешкольной организацией; 3.9. Наличие в детской общешкольной организации школьной газеты 	От 1000 до 2000	ежемесячно

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются по следующим показателям и критериям:

**Показатели качества и эффективности труда
учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала
ГБОУ «Негинская школа – интернат»**

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера, рублей	Период оплаты
1	Надбавка за интенсивность и напряженность труда	1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб. 2. Своевременная оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ. 3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. 4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. 5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 6. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. 7. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон. 8. Организация новых форм и методов работы. 9. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, расположенных за пределами общеобразовательного учреждения, а также сортировка и переборка овощей и фруктов. 10. Другое	От 500 до 5000	По факту

4. Установить с 1 сентября 2019 года доплату из специальной части фонда оплаты труда следующим работникам.

4.1. Главному бухгалтеру до 140% в т.ч.

- за осуществление инновационных технологий бухгалтерского учета;
- за использование подсобного хозяйства и учебных мастерских в учебном процессе подготовки и социальной адаптации воспитанников;

- за своевременность постановки на бухгалтерский учет и инвентаризации материальных ценностей;
- за сдачу отчетности во внебюджетные фонды Российской Федерации;
- за формирование учетной политики учреждения;
- за организацию системы внутреннего контроля, правильность оформления хозяйственных операций, соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учетной информации и ее защиты от несанкционированного доступа;
- за контроль по расходованию средств фонда оплаты труда, организаций и правильностью расчетов по оплате труда работников;
- за контроль по соблюдению кассовой дисциплины;
- за соблюдение отчетности об использовании бюджетных средств;
- за методическую помощь руководителям подразделений и другим работникам по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчетности и хозяйственной деятельности;
- за сохранение конфиденциальной информации;
- за организацию внутреннего аудита;
- за организацию работы по списанию кредиторской задолженности;
- за ведение финансово хозяйственной деятельности по результатам ревизий и проверок.

4.2. Зам. директора по УВР до 140% в т.ч.

- организация и проведение психолого - педагогических семинаров;
- участие в инновационной деятельности;
- разработка авторских программ дополнительного образования;
- разработка индивидуальных программ обучения;
- составление планов совместной работы с ИДН и антитеррористической защищенности;
- работа с детскими школьными организациями;
- оформление презентаций школы и представление на муниципальном и региональном уровнях;
- разработка программы развития школы и комплексно-целевой программы;
- организация и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса;
- организация педагогического практикума для родителей;
- своевременное исполнение отчетной документации и размещение её на сайтах департамента образования и Министерства просвещения.;
- подготовку документов для участия в государственных программах РФ.

4.3. Ведущему бухгалтеру до 140% в т.ч.

- составление и сдача налоговой декларации по транспортному налогу.
- составление и представление отчетов по движению нефинансовых активов в департамент образования Брянской области.
- проведение инвентаризации

- расширение объема работ
- сложность и напряженность работы.

4.4. Бухгалтеру II категории до 140% в т. ч.

- за составление и сдачу отчетов в отдел статистики.
- за составление и сдачу отчетов по экологии.
- за составление и сдачу отчетов 2 НДФЛ в налоговую инспекцию.
- за составление и сдачу отчетности по классному руководству и з/плате в департамент образования Брянской области.
- за организацию в работе программы СЭД
- за расширение объема работ.

4.5. Зам. директора по АХР до 140% в т.ч.

- ответственность за электрохозяйство, составление отчетов по энергопотреблению, ведение журналов по энергопотреблению.
- ответственность за безопасность дорожного движения: ведение учетно-отчетной документации, контроль за выпуском автотранспорта на линию, контроль технического состояния автотранспорта.
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
- эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.
- активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.
- систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.
- качественное и своевременное проведение мероприятий связанных с началом и завершением отопительного сезона.

4.6. Водителю до 140% в т.ч.

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
- ремонт автотранспортного средства, требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей)
- обеспечение безопасных условий перевозки сотрудников.
- проведение мероприятий, направленных на экономию горюче-смазочных материалов.
- осуществление погрузочно-разгрузочных работ.

4.7. Водителю автобуса до 140% в т.ч.

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
- ремонт автотранспортного средства, требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей)
- обеспечение безопасных условий перевозки сотрудников.
- проведение мероприятий, направленных на экономию горюче-смазочных материалов.
- осуществление погрузочно-разгрузочных работ.

4.8. Инженеру по охране труда до 30000 рублей в месяц, в т.ч.:

- за выполнение обязанностей специалиста по закупкам (обеспечение закупок для нужд школы-интерната):

1. Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги:

1.1.осуществление обработки и анализа информации о ценах на товары, работы, услуги;

1.2. Осуществление подготовки и направлений приглашений к определению поставщиков различными способами.

1.3. Обработка, формирование и хранение информации, документов, в т.ч. полученных от поставщиков.

2 Подготовка закупочной документации:

2.1. Формирование и составление закупочной документации.

2.2. Осуществление проверки документации, необходимой для проведения закупочной процедуры.

2.3. Осуществление мониторинга поставщиков и заказчиков в сфере закупок.

3. Обработка результатов закупки:

3.1.Сбор и анализ поступивших заявок.

3.2. Обработка заявок, оценка результатов, подведение итогов закупочной процедуры.

3.3. Проверка документации для заключения контрактов.

3.4. Подписание контрактов с поставщиками.

3.5.Публичное размещение отчетов, информации о неисполнении контрактов, санкциях, об изменении или расторжении контрактов.

5. Работники, недобросовестно выполняющие свои должностные обязанности, лишаются частично или полностью доплат за текущий месяц.

6. Лишение доплат производится по согласованию с председателем совета трудового коллектива

Согласовано

Председатель

совета трудового коллектива

Директор школы-интерната

_____ Е.А. Ерохина

_____ В.А. Панекин

ПРОТОКОЛ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ

Трудового коллектива

ГБОУ «Негинская школа-интернат»

№

от « » _____ 2019 года

с. Негино

ГБОУ «Негинская
школа-интернат»

Должно присутствовать чел.
Присутствовало человек

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Утверждение коллективного договора.

По данному вопросу выступила председатель профсоюзного комитета ГБОУ «Севская школы-интернат» Балакина Валентина Дмитриевна, которая зачитала проект коллективного договора и приложение к нему 2016 - 2019 год.

Было внесено предложение принять его за основу, изменений и дополнений не поступало.

Общее собрание решило утвердить коллективный договор с приложением к нему на 2016 – 2019 год.

В целом голосовали за – 48 человек

Против - нет

Воздержавшихся - нет

Председатель собрания:

В.А. Панекин

Секретарь:

О.В. Нешкуренко

