

От работодателя:

Директор
МКОУ «О(С)ОШ № 14»



А.И. Вакулина

(подпись, Ф.И.О.)

«27» 01 2020г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «О(С)ОШ №14»



Л.Г. Сенникова

(подпись, Ф.И.О.)

«27» января 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа № 14»
(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2020 – 2023 гг.

2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор работников с являющимся актом, отнесенный к категории «О(С)ОШ №14».

1.2. Основой для заключения коллективного Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 02.09.2002 № 122-ФЗ «О трудовых договорах в организациях, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 02.09.2002 № 122-ФЗ «О трудовых договорах в Российской Федерации»;

Отраслевые соглашения между администрацией Минусинской районной организации работников народного образования и их представителей трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с обязательством работников и профсоюзной организации работников общероссийского (далее - организация) защиты и обеспечения экономических, правовых и профессиональных интересов работников, а также сравнительно с условиями труда и условиями жизни работников.

1.3. Сторонами коллективного договора - работники организации и представительный профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация) и профсоюзная организация (далее - профсоюзная организация) - работодатель (далее - работодатель) Александров (Иванов) (далее - Александров).

1.4. Действие настоящего коллективного договора в сфере работников, организационно-методическом центре в работе по совмещению профессий и профессий, нарушению условий труда работников.

1.5. Работодатель обязан отменить все условия договора в отношении работников в течение срока действия договора, по которому приняты меры по ознакомлению работников с условиями договора. (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор с организацией в форме расторжения трудового договора с работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока действия договора.

1.8. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока действия договора.

Любая из сторон имеет право на расторжение нового коллективного договора в срок до трех лет, которое осуществляется внесением изменений и дополнений в кол

1.9. При ликвидации или ликвидации и действующее в течение всего срока проведения

1.10. Учитываются при принятии решения о создании автономного существующего муниципального учреждения

1.11. Стороны вправе изменить договор в течение срока его действия по решению представителями сторон без участия работников в установленном законом порядке изменения и дополнения в текст коллективного положения работников по сравнению с Федерацией и положениями прежнего коллективного

1.12. Контроль за ходом выполнения осуществляется сторонами коллективного соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора и итоги выполнения коллективного договора в течение года.

1.14. Локальные нормативные акты содержат нормы трудового права по выборным органом первичной профсоюзной

1.15. Работодатель обязуется обеспечить выполнение условий коллективного договора

1.16. В течение срока действия договора не вступает в силу в установленном порядке обязательств.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами

1.18. Стороны определяют следующие из них не посредственно и через профком:
— учет конфликтов (ослабление)

— консультации с работодателем по вопросам нормативных актов;

— получение от работодателя информации затрагивающей работников, а также по ч. 2 ст. 53 ТК РФ, в установленном в коллективном договоре;

— обсуждение ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем в экономическом развитии организации;

— участие в работе и принятии коллективных
— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора приказов и других нормативных актов мероприятий по вопросам установления и отдыха, охраны труда, развития соци

1.20. Неотъемлемой частью коллективного к нему, указанные в тексте.

учебная нагрузка которых установлена за заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год вводится с учетом работы помимо основной преподавательской работы. Эта работа завершается до окончания учебного года. Определение классов и учебной нагрузки.

Работодатель должен ознакомить педагогов с условиями работы в различных формах.

2.8. При установлении учебной нагрузки педагогам, работающим в основном месте работы, учебная нагрузка сохраняется в соответствии с условиями преподавания в классах. Объем учебной нагрузки, установленный на учебный год, не может быть уменьшен по инициативе педагога в учебном году, а также при установлении исключения случаев уменьшения часов по программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов учебная нагрузка может быть разной в полугодиях.

2.9. Преподавательская работа лицам, работающим в образовательных учреждениях педагогического образования (включая курсы повышения квалификации кабинетов, центров) предоставляется в соответствии с условиями работы, обеспечены преподавательской ставкой заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске до исполнения им возраста оснований и передается на этот период.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки, договоренности при взаимном согласии сторон. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 12/пн-ВР (с изменениями) педагогических работников и педагогических работников, работающих по:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по условиям сокращения количества классов (ФЗ от 29.12.2014 № 1601);

— восстановления на работе учителя, нагрузка;

— возвращение женщины, прервавшей работу до достижения им возраста отпуска.

2.12. По инициативе работодателя допускается изменение условий трудового договора допускать учебный стаж в изменении условий труда (исключением являются обучающиеся (воспитанников), изменение учебного плану, проведение организационных мероприятий также изменении в новых программах продолжении работником по определенной квалификации, д.т.ж.р.ф.

В течение его обучения в период его отсутствия в трудовом договоре допускается включение обусловленных обстоятельств.

О введении в период его отсутствия в трудовом договоре допускается включение обусловленных обстоятельств, за 2 месяца до начала действия (ст. 7.4).

2.13. Оформление условий трудового договора заключения дополнительных соглашений неотъемлемой частью трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами в том числе перевод на другую работу, соглашению сторон трудового договора предусмотренных частями второй и третьей

Временный перевод педагогического случая, предусмотренных частью 3 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривает увеличение рабочего режимом, установленным по условиям труда среднего заработка по прежней работе.

2.15. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том

3.1. По согласованию с работодателем и профсоюзом организации определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и программам профессиональной подготовки педагогических работников, перечень специальностей на каждый календарный образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в

профессионального образования при
соответствующего уровня, в соответствии с
ТК РФ

Предоставлять гарантии и компенсации
РФ, так же как и работникам второго проф
соответствующего уровня в рамках
подготовки и переподготовки, а также
профессиям (например, в сфере
деятельности, охраняемой законом
управления образованием

3.6. Участвовать в оценке качества
соответствия требованиям проведения аттестации
организаций, осуществляющих образование
результата устанавливать требования к
квалификационным требованиям к
аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении
по результатам аттестации несоответствия
вследствие недостаточной квалификации
работника с его письменного согласия
работу (как вакантную должность или
работника, так и вакантную нижестоящую
работу), которую работник может выполнять
(часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. Производить оплату труда педагогов
имеющейся квалификационной категории
работы по должности с другим наименованием
квалификационная категория, предусмотренная
Положением об оплате труда в других случаях
работе совпадают профили работы (деятельность
в целях материальной поддержки педагогов
в период нахождения в отпуске по уходу
возраста трёх лет истёк срок действия
производить оплату труда с учётом имеющегося
период подготовки к работе в соответствии с
требованиям, предъявляемым к квалификации
прохождения, но не более чем на один год
в случае истечения у педагогического
пенсионного возраста и квалификации
оплату труда с учётом имевшейся квалификации
наступления пенсионного возраста, но не более
при выходе на работу после нахождения в отпуске
одного года в соответствии с пунктом 4 части 4
«Об образовании в Российской Федерации»

IV. Высвобождение работников трудоустройству

4. Работодатель обязуется

4.6. 4. При увольнении новых работников, добровольно ушедших в связи с сокращением штата.

4.6. 5. При сокращении численности или одновременно двух работников из одной

4.6.6. Увольнение педагогических работников численности или штата работников в год исключения случаев уменьшения и программ, сокращения количества к

V. Рабочее время и время

5. Стороны пришли к соглашению о том

5.1. Режим рабочего времени и организации определяется настоящим внутренне трудового распорядка, ин трудовыми договорами, графиком, графиком, графиком (графиками) сменным выборным органом первичной профсоюзной

5.2. Для руководителя, заместителей структурных подразделений, работников хозяйственной и обслуживающей образовательной организации устанавливается рабочего времени, которая не может пр

5.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) работников с учетом (или) времени (нормы часов педагогической работы по учебной нагрузке, основания ее увеличения или уменьшения) Верховным Правительством Российской Федерации власти, осуществляющим правовое регулирование

5.4. Педагогическим работникам конкретными устанавливаются только педагогическая (учебная) нагрузка, которая определяется объемом их учебной нагрузки, расписанной (нормируемая часть педагогической работы)

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу рабочего времени, которое не конкретизируется графиками и планами работы, педагогическими работниками выполняется в соответствии с трудовыми инструкциями к другой части педагогической работы, непосредственно

деятельностью, которые выполняются с дополнительной оплатой в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от 11.05.2016 г.).

5.5. Работодатель выполняет обязанности по закреплению классного руководителя в классе.

5.6. Неотработанные часы в рабочее время для рабочей недели в случаях — по соглашению между работником и работодателем; — по просьбе беременной женщины, попечителя, в отношении ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), с учащимися в составе семьи с медицинским заключением.

5.7. При составлении графиков работы при перерывах в работе, составляющие более 15 минут, связанные с их отдыхом и приемом пищи в случаях, предусмотренных Приказом № 10/Особенностей режима рабочего времени и отдыха работников организаций, осуществляющих деятельность».

При составлении расписаний занятий не рациональные затраты времени на работу, с тем чтобы избежать длительных перерывов в учебном процессе, не являются в учебном процессе (перерывы), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между уроками допускаются только по письменному распоряжению преподавательскую работу.

5.8. В дни недели (периоды времени, выходные для организации), свободные для работников от выполнения обязанностей по расписанию и организации иных должностных обязанностей, квалификационными характеристиками по выполнению дополнительных видов работ, обязательное присутствие в организации.

При составлении расписаний занятий, внутреннего трудового распорядка и рекомендуется предусматривать для сотрудников целью использования его для дополнительного образования, самообразования, подготовки.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, не считая отпусков, заранее непредвиденных работ, от срочного характера нормальной работа организации, предусмотренных в письменном распоряжении работодателя.

В других случаях привлечение к работе нерабочие дни с письменного согласия органа первичной профсоюзной организации

Привлечение к работе в выходные дни инвалидов, женщин в декретном отпуске только при условии, если это не соответствует с медицинским заключением

Работа в выходной и нерабочий праздничный день в размере в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ, может быть предусмотрена для работников организации в выходные и нерабочий праздничные дни в исключительных случаях при условии, если оплата за работу в эти дни производится в размере не менее чем в двойном размере. Оплата сверхурочной работы производится по ст. 154 ТК РФ.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, привлечение к работе в выходные и нерабочий праздничные дни работников организации производится с письменного согласия работника.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время отпусков, предоставляемых педагогическим и другим работникам организации

В эти периоды педагогические работники организации и работники организации, занятые в сфере образования, могут быть привлечены к работе в период каникул. График работы согласовывается с профсоюзом

Для педагогических работников в каникулы может быть предоставлен очередной отпуск, с учетом рабочего времени в пределах месяца

5.12. В каникулы персонал привлекается к выполнению работ, требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка территории) в пределах установленного времени

5.13. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, устанавливаемый Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (должности) и среднего заработка

Отпуск за период нерабочих дней предоставляется в течение шести месяцев непрерывной работы в организации и последующий – в удобное для работника время. Рабочее время отпуска может быть предоставлено в удобное для работника время (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска в первый год работы в каникулярный период продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с продолжительностью

Исчисление продолжительности отпуска производится по времени осуществления работы, а не по календарному времени. Если работник использовал отпуск в период

диспансеризации с сохранением за ним заработка:

1) всем работникам же по порядку абсолютный индекс раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста пенсии по старости (женщины в возрасте 55 лет и мужчины в возрасте 60 лет в течение пяти лет до наступления

в 2019 году женщины 1964 г. рождения и мужчины 1959 года рождения и

в 2020 году женщины 1965 г. рождения и мужчины 1960 года рождения и

в 2021 году женщины 1966 г. рождения и мужчины 1961 года рождения и

3) работникам, которым до наступления досрочно осталось 5 лет и менее, на основании приказа работодателя один раз в год в течение досрочно;

4) работникам, являющимся инвалидами I, II или III степени один раз в год.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск за счет средств работодателя в соответствии с письмом Минтруда России от 28.08.2018 № 10-1/ООП-ТК РФ и в других случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства;

- для проведения работ по ремонту;

- в случае регистрации брака работника;

- на похороны близких родственников.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам отпуск за счет средств работодателя в соответствии с письмом Минтруда России от 28.08.2018 № 10-1/ООП-ТК РФ и в других случаях:

5.19. Предоставлять работникам дополнительный отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - 1 календарный день.

- при отсутствии в течение учебного года календарных дней.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам ежегодно непрерывной преподавательской работой сроком до одного года в соответствии с приказом Минтруда России от 31.08.2018 № 10-1/ООП-ТК РФ и в других случаях предоставления педагогическим работникам образовательную деятельность, длительность которой составляет не менее 1 года.

5.21. Общим выходным днем является день, который в соответствии с календарем может определяться внутренним трудовым распорядком или приказом работодателя (ст. 111 ТК РФ).

5.22. Время перерыва для отдыха и питания педагогических работников в соответствии с приказом работодателя.

организованных, а также в обязательном порядке составляются
тарификационные списки.

6.4. Оплата труда работников, занятых опасными и иными особыми условиями труда в размере до проведения санитарно-гигиенических работ на загрязненных работах, занятых опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Приказом Гособразотв № 579 «Об утверждении Положения об оплате неблагоприятных условий труда и Перечня доплат за неблагоприятные условия учреждений системы Гособразования СССР».

6.5. При совмещении профессий (работ) в объеме обслуживания, увеличении объема работы временно отсутствующего работника определенной трудоемкости в соответствии с составленным в письменной форме с учетом дополнительной работы.

6.6. Оплата труда работников производится в размере 35 процентов от расчетной заработной платы за работу в нормальных условиях.

6.7. Работа педагогических работников в лагерях, осуществляемая по инициативе администрации, установлена в качестве сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за каждый час в полуторном размере, не менее чем за один час.

6.8. Молодежи (лицам до 30 лет) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями они прожили в этих местностях не менее 15 лет.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении установленных норм оплаты отпустить работника в отпуске и другие выходные дни эти суммы в размере не менее действующей ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.9.2. Сохранять за работниками в случае невыполнения обязанностей по вине работодателя или организации не менее двух третей от среднемесячного заработка.

6.10. Ответственность за своевременную выплату заработной платы несет организация.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право, известив работодателя, приостановить работу на весь период до

З а р а б о т н и к и о с т а н о в и в ш и м р а д б у с т м у т р е
1 4 2 Т К о Р Ф а н я е т с я з в р и б л о н о м я р а з м е р а
6.12. С о х р а н и т ь з а з р а б б о н и у в ю м ш о л а н т о у м з р а
в р е м я п р о с т о е в , в о з н и к ш и х в р e з у л ь т а т
с о б ы т и й (к л и м а т и ч е с к и е у с л о в и я) .

6.13. Г а р а н т и р о в а т ь у ч и т е л я м н а ч а л ь н ы х
н а г р у з к о й н а с т а в к у , о п л а т у н а п о л н у ю

VI I Г а р а н т и и и . к о м п е н с а

7 . С т о р о н ы д о г о в о р и л и с ь , ч т о р а б о т о

7.1. Х о д а т а й с т в у е т м е е с р т е н д о г о о р г с а а n m o o м у п
п р е д о с т а в л е н и и ж и л ь я н у ж д а ю щ и м с я р а б
п р и о б р е т е н и е (В е р д о ш т е м ч е с т в о) а . б о т н и к о в
у л у ч ш е н и и ж и л и щ н ы х у с л о в и й .

О б е с п е ч и в а е т б е с п л а т н о а н и р e a м б o т б н и и б k л o i v o
ф о н д а м о р г а ж и з н а ц и у р м и в o б р а з о в а т е л ь н ы

7.2. О р г а н и з у е т о б щ е р п а в л я ю щ и е п и т а н и е
к о м н а т ы (м е с т а) д л я п р и е м а п и щ и) .

7.3. В с о о т в е т с т в и ю в л е н и е м А д м и н и с т р а
o т 0 4 . 1 2 A I 2 2 0 7 0 - n 3 (N e н и з н и м я M b) у т в е р ж д e н и и
п о л о ж e н и я o б o п л a т e т р у д a (r o б o д н и к) o ф в
р а б o т н и к a м o р г a н и з a ц и и в п р e д e л a x у т
o с н o в a н и и п р и к a з a p y к o в o д и т e л я o р g a n i
м a p ш a л ь н a я п o м o щ ь т р и т ы с я ч и p y б л e й п

- в с в я з и с б р a k o c o ч e т a н и e м ,
- р o ж д e н и e м p e б e н k a ,
- в с в я з и c o c м e р т ь ю c y п p y г a (c y п p
(д e т e й , p o д и т e л e й) .

7.4. В с o o т в e т с т в и и с з a k o н o - ф 3 P « O б
и д и в и д у a л ь н o м (п e р c o н и ф и ц и p o в a n n o м)
п e н с и o н н o г o c в p a ж e н и я н e т п e т p e a ч и ю c в л я e
П e н с и o н н ы й ф o н д P Ф в p a з м e p e , . o п p e д e л

7 . 5 . В c л y ч a e н e o б x o д и м o c т и к p и н a
c a n a t - ю p n o p t н o e л e ч e н и e п o м e д и ц и н c к и м
п e р в и ч н o й п p o ф c o ю з н o й o r g a n и z a ц и e й o
(ч a c ь o т п y c k a) н a п e p и o д л e ч e н и я .

VIII. O x p a n a т р у д a и з д o p o в

8 . Р а б o т o д a т e л ь o б я з у e т с я :

8.1. В ы д e л я т ь б e д c т в a н a в ы п o л н e н и e м e p o п p

8.2. И с п o л ь з o в a т ь в o з м o ж н o c т ь в o з в p a
(д o 2 0 %) н a п p e д y п p e д и т e л ь н ы e м e p ы п
п p e д y п p e ж д e н и ю п p o и з в o д c т в л e н ч a я o e a p
к y p o н o e л e ч e н и e p a б o т н и к o в н e p a н e e
в o з p a c т a , д a ю щ e г o п p a в o н a н a з н a ч e н
п o p e з y л ь т a т a м п p o в e д e н и я c п e ц и a л ь н o й
M и н т р у д a P o c c и и o т 1 0 . 1 2 . 1 2 г № 5 8 0 н) .

- 8.3. Обеспечить право работников на безопасные условия труда в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, предупредить несчастные случаи и производственные травмы и профессиональных заболеваний работников.
- 8.4. Для реализации этого права заключить Приложением к определению в нем организационных мероприятий по охране и безопасности ответственных должностных лиц.
- 8.5. Проводить со всеми работниками мероприятия по обучению и повышению квалификации работников по охране труда, безопасности выполнения работ, оказанию первой помощи.
- 8.6. Организовать проверку знаний работников на начало учебного года.
- 8.7. Обеспечивать наличие нормативных документов по охране труда, правил, инструкций и т.д. за счет организации.
- 8.8. В соответствии с приказом Минздрава России от 29.09.2010 № 99-н приобретать и выдавать за счет работодателя в соответствии с условиями договора на обучение и повышение квалификации работников, а также обеспечивать бесплатными и безвредными средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с приказом № 117-д от 28.08.2010 г. «Об утверждении бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты».
- 8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2001 № 125-ФЗ.
- 8.11. Сохранять место работы (должность) работниками организации и приостановление государственного надзора и контроля законодательства в следствии несчастного случая на производстве это время работник с его согласия по соглашению с работодателем на другую работу с оплатой труда ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ по соображениям безопасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предложить работнику другую работу наравне с другими работниками (ст. 227-230 ТК РФ).
- 8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством Российской Федерации.

руководитель обеспечивает по письменному перечислению на счет первичной профсоюзной заработной платы за часть б ста

9.3. В условиях для успешной профсоюзной организации и ее выборного кодексом Российской Федерации, Федерациях, их правах и гарантиях настоящим коллективным договором работ

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов работников образовательной организации первичной профсоюзной организацией и у предусмотренных трудовым законодательством договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, настоящим коллективным договором (гла

9.3.3. Не препятствовать профсоюзам в рабочих местах, на которых работают уставных задач и представленных законами статья 11 Федерального закона «О гарантиях деятельности»

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как органа первичной профсоюзной организации собраний, хранения документов, в том числе размещения информации в доступном для

9.3.5. Предоставлять выборному органу организации в бесплатное пользование оборудование, транспортные средства и к

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание компьютеров, множительной техники, выборного органа первичной профсоюзной хозяйственное содержание, обслуживание помещений, выделенного выборному органу организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные организации отдыха-просветительской и оздоровительной работы с обеспечением ремонта, отопления, освещения, уборки

9.3.8. Не допускать ограничения трудовых и иных прав и свобод, принятые в отношении любого работника (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа организации для осуществления контроля оплаты труда, фонда заработной платы

9.3.10. Производить оплату труда работников в соответствии с определенными Положением о стимулировании

штатной должности с введением «Зряя буюетё
псозданию условий для эффективн50 б о й л д в
(Приложение)ни(ея т№ 7 7 ТК РФ.)

9.3.11. Предоставлять председателю
профсоюзных организаций, не освобожден
дополнительный оплачуемая ноаг п удснжсйн
коллективного договора.

9.3.12. Члены ошарофключаются в состав
тарификации и ставки педагогических ра
стимулирующихос в ы щ и а л ь н ы е с л о о в е и н ь к п и с о р х у р д а н ,
труда, и других.

9.4. Взаимодействие работ ода п е р в и ч
профсоюзной организации осуществляется
- учета мотивированного мнения в
профсоюзной организации в порядке, уст
- согласования (письменного), п р и
образов а р е г л а н н о з а ц и и .

9.5. Члены выборного органа первич
освобождаются от работы для участия
съездах, конференциях, созываемых пр
в работев, п л е р н е у з м и д и у м о в с с о х р а н е н и е м
статьи 374 ТК РФ).

9.6. На время осуществления полномо
организации, избранным на выборную д
профсоюзной организации о н е в н о с ь о р б а б к д т е ш ,
принимается работник по договору, д л з я а
замены временно отсутствующего работ
работы.

9.7. Чл в ы б о р н о г о о р г а н а п е р в и ч н о й
участ в у ю щ и к о л л е к т и в н ы х п е р е г о в о р а х , в
без предварительного согласия выборн
организации подвергнуты дисциплинарн
работу или уволены по и н и ц и а о н и в и е р а
расторжения трудового договора за с
соответствии с ТК РФ, иными федера
увольнение с работы (часть 3 статьи 3

9.8. Чл П р о ф с о ю з а и м е ю т п р а в о у ч а с т
деятели р о ф с о ю з н о й , о р г а н и з а ц и и ч а т ь с и
профессиональных сфер и з н о с ч и с м е с е в а я ц и
эффективный социальный опыт в праве
документах на первую и в ы с ш у ю р у ж а л и ф и

9.9. Работодатель р е д о с с т а в л я е т н с у т р а е н и
информационном с д й ж е р а р м а ц и и и н ф о р м

9.10. Работодатель включает профком
определяемых для обязательной ы ш ф а т с
организаций, касающихся к о т р и у ч е с в ы х , и с
работников о р г а н и з а ц и о н а л а г а ю щ и х д о к у м е
профессиональных интересов.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять права и защищать интересы членов профсоюза в трудовых вопросах ТК РФ и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателями не являющихся членами профсоюза, в случае возникновения трудовых споров, в том числе представлять интересы работников в суде и в арбитражном суде.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением трудовых книжек, работное время и т.ч. при присвоении квалификации работникам.

10.5. Совместно с работодателем и профсоюзом защищать персональные данные работников.

10.6. Представлять интересы работников в случае нарушения работодателем нормативных актов о труде, условий труда, требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать профсоюзные комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальными комитетами профсоюза в организации их новогодними подарками.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.11. Участвовать в работе профсоюзной организации по охране, порядку распределению стипендий и т.д.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудной ситуации.

10.14. Осуществлять материальную помощь членам профсоюза в трудной ситуации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами.

настоящим коллективным договором по расторжению трудовых договоров с работниками.
10.16. Содействовать оздоровлению детей организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении наград работникам образовательной организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективному договору на регистрацию в регистрирующий орган по труду на местного самоуправления.

11.2. Совместно решать вопросы реализации коллективного договора и профсоюзного собрания.

11.3. В случае нарушения или неисполнения коллективного договора в установленном законодательством порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Разъяснять условия коллективного договора образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимые обеспечения надлежащего исполнения коллективного договора в течение 7 календарных дней с момента заключения (на условиях, определенных сторонами).

11.6. Переговоры по заключению коллективного договора начатые с момента окончания переговоров одной из сторон.

Директор
МКОУ «О(С)ОШ № 14»

_____ А. И. Вакулина
(подпись, Ф. И. О.)

«__» _____ 20__ г.
М. П.

профсоюзной орга
МКОУ «О(С)ОШ №14

_____ Л. Г.
(подпись, Ф. И. О.)

«__» _____ 20__ г.

**Положение об оплате труда
работников муниципалитетской
«Открытая» общеобразовательная**

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников МКОУ «О(С)ОШ № 14» разработано в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 483 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников крайних муниципальных учреждений, подведомственных Министерству образования Красноярского края», решения Минусинского районного Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений», регулирует трудовые отношения работников образовательных учреждений.

Перечень должностей, по которым применяется Положение об оплате труда педагогической работы в других муниципальных учреждениях.

Производить оплату труда работников в соответствии с квалификационной категорией, установленной Порядком оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Российской Федерации от 27.07.2017 № 100/н «Об утверждении Порядка оплаты труда работников педагогической работы в следующих случаях при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемых предметов и дисциплин.

при выполнении педагогической работы, по которой совпадают должностные обязанности и квалификационная категория, независимо от преподаваемых предметов и дисциплин.

| Должность, по установленной квалификации категория | Должность, по которой при оплате труда квалификационную установленную по до в графе 1 |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель (независимо от типа организации, в которой социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (школа-студия, клуб, секция, кружок, направления деятельности) по профилю работы по основной |
| Преподаватель (преподаватель) основной безопасности жизнедеятельности | Учитель; преподаватель учебной (преподаватель физической культуры, безопасности жизнедеятельности учебной нагрузки, вхо обязанности) по профилю работы по основной безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физвоспитания | Учитель; преподаватель учебной (преподаватель физической культуре входящей в должностные обязанности) руководителя физической культуры инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель учебной (преподавательской) совпадающей с профилем производственного обучения инструктор по труду; дополнительного образования совпадении профиля основной должности) инструктор по труду |
| Учитель (преподаватель) учебной (преподаватель) по учебному предмету «технология» | Мастер производственного обучения инструктор по труду |

| | |
|---|--|
| Старший - тренер преподаватель преподаватель тренер преподаватель | Учитель (в выполнении уч (преподавательской) р культуре); инструктор по физичес |
| Учитель; преп (при выполнении (преподавател по физической инструктор по культуре | Старший-преподаватель тренер преподаватель |

2. Оклады (должностные оклады), с т

2.1. Размеры окладов (должностных конкретным работникам устанавливаются на основе требований основной подготовке которые необходимы для осуществления деятельности, с учетом сложности и соответствии с размерами окладов (доплаты, определенных в коллективных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях размеры окладов (должностных устанавливаются на их основе окладов), ставок заработной платы, уровням профессиональных квалификационных должностям, не включенным в профессии (дальнейшие размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занятых в образовании и г.и. устанавливаются в соответствии с Приложением к Закону Красноярского края от 14.08.2002 № 148-ЗК.

2.4. Условия, при которых размеры ставок заработной платы устанавливаются минимальных размеров окладов (доплата, в спортивной деятельности в соответствии с Положением

3. Выплаты компенсационного

3.1. К выплатам компенсационного характера выплаты за работу в местностях с особыми условиями проживания в соответствии с Положением о выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от обычных при выполнении работ различной квалификации (должностей), сверхурочной работе, работе в особых условиях, отклоняющихся от обычных.

3.2. Виды выплат компенсационного характера осуществляются в соответствии с Положением о выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от обычных, утвержденным законодательством и иными нормативными актами Красноярского края, содержащимися в настоящем Положении.

3.3. В случаях, определенных законодательством Красноярского края, к заработной

устанавливаются районный коэффициент к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в иных местностях Крайнего Севера условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах в условиях Крайнего Севера или в иных местностях Крайнего Севера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Кодексом Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (договорной заработной платы) за работу в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается на основании статьи 149 Трудовой Федерации Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых настоящим Положением.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам в соответствии с утвержденными условиями труда на основании решения руководства учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы; выплаты за ответственность при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность выполняемых работ; выплаты за качество выполняемых работ; персональные выплаты; выплаты за дополнительную работу; выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются в категориях, сложности, в целях повышения уровня оплаты труда работника на уровне заработной платы в Красноярском крае согласно настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим Положением, в праве дифференцировать персональные выплаты и особый режим работы, предусмотренный настоящим Положением.

4.3. Виды, условия, размеры и порядок выплаты стимулирующего характера, в том числе условия, качества труда, влияющие на величину выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. При установлении выплат на основании результатов и качества работы, предусмотренного настоящим Положением.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать условиям, установленным в настоящем Положении.

4.3.2. Максимальным размером выплаты с ограничением и установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации

4.3.3. Конкретный размер выплат (исключением персональных выплат) учитывается фактически отработанного времени

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением работ, устанавливаются руководителем ежеквартально в зависимости от характера работы стимулирующего характера работников (ежемесячно) с учетом мнения работников стимулирующих выплат образовательно-учебной

4.3.5. Рабочая группа может рекомендовать выплаты и их размер открытым способом половине членов рабочей группы. Решение принимается протоколом. С учетом мнения рабочей группы издается приказ об установлении стимулирующих

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом качества работы и оценки результатов работы не учитывается при выплатах стимулирующих выплат специалистам заработной платы работникам на уровне выплат, установленного в учреждении. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджета учреждения, а отчисления в фонд оплаты труда

4.5. При выплатах по итогам работы учитываются объем освоения выделенных бюджетных средств, объем ввода законченных ремонтных работ, инициатива, творчество и применение методов организации труда;

выполнение работ, связанных с процессом деятельности. Учреждение достигает высоких результатов в работе, участие в инновационной деятельности, участие в соответствующем периоде мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работников в соответствии с положением.

Выплаты по итогам работы стимулирующих по итогам работы в год предельный размер выплачиваются в пределах фонда оплаты может определяться как в процентах к заработной платы работника, так и в абсолютном

4.6. При установлении стимулирующих выплат конкретному работнику (за исключением случаев) применяются балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой в соответствии с

определяется по формуле:

$$C = \sum_{i=1}^n C_{a_{i-1}} \cdot B_i$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой учреждению в новом периоде;

C₁ – базовая стоимость для определения раз на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам работы учреждения за отчетный период.

i=1

$$C_1 = \frac{Q_{\text{ст.им.}}}{\sum B_i}$$

где:

Q_{ст.им.} – фонд оплаты труда, предназначенный для стимулирования работников учреждения;

n – количество физических лиц, работающих в учреждении за отчетный период (год, квартал, месяц);

Q_{ст.им.} ≥ 2,5% от фонда оплаты труда учреждения.

5. Единовременная материальная

5.1. Работникам учреждений утвержденных нормативов труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается по решению руководителей учреждений в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника.

5.3. Размер единовременной материальной помощи составляет три тысячи рублей по каждому случаю в соответствии с настоящим разделом.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи учреждениями производится на основании учета положений настоящей статьи.

6. Оплата руководителей, директоров и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей, директоров и главных бухгалтеров включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей муниципальных учреждений, глав главных бухгалтеров, формируемой за счет средств бюджета, с заработной платой работников этих учреждений, заместителей глав учреждений, определяется Управлением образования в размере, не превышающем размера, установленного Минусинска в кратности до 3.

6.2. Размер должностного оклада устанавливается трудовым договором и

среднему размеру оклада (должностного) работников государственного учреждения, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-8 ЗрО «О системе оплаты труда работников учреждений».

6.2.1. Размещение информации о заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и государственных учреждений муниципальной администрации Минусинска.

Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и государственных учреждений и представления указанной информации устанавливается Администрацией города Минусинска в соответствии с требованиями, предусмотренными федеральным законодательством.

6.2.2. Должностные оклады устанавливаются для преподавательской (педагогической) работы в муниципальных бюджетных, казенных и государственных учреждениях с количеством обучающихся в общеобразовательных учреждениях с количеством обучающихся до 100 человек).

Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основном, так и в дополнительном характере и качества выполнения работы зависят от характера и качества выполнения работы.

Размер должностного оклада увеличивается в зависимости от квалификационной категории посредством следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории — 20%;

при первой квалификационной категории — 15%.

6.3. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие показатели, характеристики и другие факторы, влияющие на выполнение работниками своих обязанностей, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-8 ЗрО «О системе оплаты труда работников учреждений».

6.4. Средний размер оклада (должностного) работников основного персонала учреждений устанавливается в соответствии с порядком исчисления среднего размера заработной платы работников учреждений в соответствии с требованиями, предусмотренными федеральным законодательством.

профессий работников учреждений, , от
определяется в соответствии с Положением.

6.5. Размер доплаты за работу в условиях повышенной опасности
руководителем учреждения определяется в соответствии с Положением
окладов руководителя этого учреждения.

6.6. Виды выплат компенсационного характера
осуществляются руководителем учреждения
установлены в соответствии с законодательными
нормативными правовыми актами Российской Федерации
содержащими нормы трудового права и

6.7. Выплаты стимулирующего характера
производятся с учетом критериев оценки
деятельности учреждения в пределах
стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.8. Объем средств выплаты стимулирующего характера
руководителю учреждения в соответствии с Положением
учреждений)

6.9. Объем средств на осуществление стимулирующих выплат
руководителю учреждения в соответствии с Положением
должен соотноситься с размером заработной платы
руководителя учреждения.

Пределы стимулирующих выплат должностных окладов
учитываемых при определении объема стимулирующих
характера руководителям учреждений
решением Минусинского городского округа от 21.08.2013 № 10-83/ра
«О стимулирующих выплатах работникам учреждений
районного коэффициента, процентной надбавки
работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним
надбавки за работу в местностях с особыми условиями

6.10. Порядок использования средств стимулирующего характера
руководителям учреждений

6.10. 1. Работодатель осуществляет выплаты стимулирующего характера
руководителям учреждений (с учетом мнения представительного
ежемесячно) с учетом мнения представительного органа
стимулирующих выплатной администрации (районной администрации).

6.10. 2. Управление администрации представляет в рабочую группу
деятельности учреждения, включающую представителей
самоуправления, в состав которого входят представители
общественного совета образовательных учреждений.

6.10. 3. Руководитель учреждения руководителем рабочей группы
работчей группы.

6.10. 4. Рабочая группа может рекомендовать стимулирующих
выплат и их размер от присутствия не менее половины членом
группы оформляется протокол заседания, руководителем
управления администрации администрации
установлении стимулирующих выплат.

6.10. 5. Выплаты стимулирующего характера
вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера
осуществления, критерии оценки результатов
учреждения для руководителей учреждений
согласно Положению.

6.11. Руководителю учреждения
единовременная материальная помощь
на основании

6.11. 1 Единовременная материальная
руководителю учреждения в соответствии
выплачивается приказом администрации
города Минусинска утвержденного
учреждения.

6.11. 2. Выплата единовременной помощи
производителям в соответствии
утвержденного фонда оплаты труда учреждения

6.12. Руководителю учреждения
устанавливаются премии в соответствии с

6.13. При выполнении работ учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных
проведение мероприятий по образованию
новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;
организация и проведение мероприятий

Размер выплаты по результатам работы
заместителя определяется Положением

Выплаты по итогам работы
стимулирующего характера, год
ограничиваются и выплачиваются в
размер выплат может определяться как
окладу), ставке заработной платы, так

6.14. Заместителям руководителей
стимулирующих выплат устанавливает
соответствующего учреждения

6.15. Предельный уровень соотношения
платы руководителей, их заместителей
формируемой за счет всех источников
рассчитываемой за календарный год, и
работников этих учреждений (без учета
заместителей руководителя)
Управлением образования администрации
превышающем размера, установленного
Минусинска в примерных условиях

Приложение
к описанию оплаты
работ МКОУ ВО (С) ОШ, Л
подведомственного
образования админ
города Минусинска

Минимальные размеры окладов (должностных ставок заработной платы работников)

1. Профессиональная квалификационная
работников образования

| К в а л и ф и к а ц и о н н ы е у ч | | Минимальные размеры окладов (должностных оклада), с заработной руб. |
|--|--|--|
| Профессиональная квалификационная учебно-методического персонала перв | | |
| Секретарь учебной части | | 2 943,0 |
| Профессиональная квалификационная учебно-методического персонала втор | | |
| 1 квалификация уровень | | 3 099,0 <*> |
| 2 квалификация уровень | | 3 439,0 |
| Профессиональная квалификационная работников | | |
| 1 квалификация уровень | при наличии профессионал образования | 5 084,0 |
| | при наличии профессионал образования | 5 786,0 |
| 2 квалификация уровень | при наличии профессионал образования | 5 321,0 |
| | Педагогический персонал социальный персонал | 6 060,0 |
| 3 квалификация уровень Методист, педагог | при наличии профессионал образования | 5 828,0 |

| | | |
|--|---|---------|
| психолог, | при наличии профессионального образования | 6 638,0 |
| 4 квалификационный уровень Преподаватель | при наличии профессионального образования | 6 378,0 |
| преподаватель преподаватель ОБЖ, тьютор, педагог библиотеки | при наличии профессионального образования | 7 267,0 |

2. Профессиональная квалификационная категория
«Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные группы | Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная категория «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень делопроизводитель | 3 099,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 269,0 |
| Профессиональная квалификационная категория «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень защита информации, специалист по информационным технологиям, руководитель | 3 439,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 779,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 152,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 240,0 |
| Профессиональная квалификационная категория «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень защита информации, специалист по информационным технологиям, ревизор, юрист | 3 779,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 152,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 558,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 479,0 |

3. Профессиональные квалификационные категории рабочих «Общепрофессиональные профессии рабочих»

| Квалификационные группы | Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная категория «Общепрофессиональные профессии рабочих» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 662,0 |

| | |
|---|---------|
| Вахтер, уборщик служеб | |
| 2 квалификационный ур | 2 790,0 |
| Профессиональная квалификационная «Общепромышленные профессии рабочих | |
| 1 квалификационный ур | 3 099,0 |
| 2 квалификационный ур | 3 779,0 |
| 3 квалификационный ур | 4 152,0 |
| 4 квалификационный ур | 5 002,0 |

4. Должности, не предусмотренные квалификационными группами

| Должность | Минимальный оклад (дол оклада), ст заработной |
|--------------------------|---|
| Специалист по охране тру | 3 779,0 |
| Специалист по закупкам, | 3 099,00 |

Приложение
к Положению об оплате труда
МКОУ «О(С)ОШ №14»,
подведомственной
образования администрации
г.о. Мянусинска

Условия, которых размеры окладов, заработной платы работников образовательной администрации г.о. Мянусинска живых размеров окладов (должностных: окладов

1. Условия установления размеров ставок заработной платы работников образовательной администрации г.о. Мянусинска живых размеров окладов (должностных окладов условия) применяются для установления окладов), отныне выше минимальных (должностных окладов), ставок заработной

Размер оклада (должностного оклада) увеличивается по должности «по должности»

2. Размер оклада (должностного оклада) определяется по формуле:

$$O = \min \{ O_{\min}, O_x / K \},$$

где,

O – размер оклада (должностного оклада)

O_{\min} – минимальный размер оклада (до заработной платы по должности, установленной оплате труда работников образовательной администрации г.о. Мянусинска

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (заработной платы) осуществляется по (должностным окладам), ставкам за коэффициентов.

4. Перечисленные меры повышающих коэффициентов, установленных в пункте 5 установления окладов (должностных окладов) устанавливаются коллективными договорами учреждения с учетом мнения представителей в пределах фонда заработной платы, являющейся основанием для коэффициента.

5. Повышающий коэффициент обусловлен наличием должностям педагогических работников

Т а б л и ц а

| № п / | Основание повышения (оклада), ставки за | Предельное повышающее коэффициенте |
|-------|--|------------------------------------|
| 1. | За наличие квалификационной первой квалификационной | 25% 15% |
| 2. | За осуществление педагогической содержания образования и | |
| | для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| | для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений | 20% |
| | для педагогических работников образовательных учреждений | 50% |
| | для педагогических работников учреждений для детей, подростков и родителей | 50% |
| | для педагогических работников образовательных учреждений | 20% |

5.1 Расчет повышающего коэффициента пр

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяем та б л и ц ы;

K_2 – повышающий коэффициент, опреде с п у н к т о м 2 т а б л и ц ы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента по формуле:

если доля выплат стимулирующего ха без учета персональных $K_2 = 0\%$; выплат $< 25\%$,

если доля выплат стимулирующего ха без учета персональных выплат $> 25\%$

п о ф о р м у л е :

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} - 100\%$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогически у с т а н о в л е н и я п о в ы ш а ю щ и х к о э ф ф и ц и е н т о в

$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренн (должностных окладов), ставк

$$Q_1 = Q - Q_{г а р} - Q_{с т и м} - Q_{о т п},$$

где :

Q — общий объем фонда оплаты труда по
 $Q_{г.р.}$ — фонд оплаты труда педагогическ
из установленных окладов (должностны
выплат компенсационного характера, перс
окладов (должностных окладов), став
квалификационной категории;

$Q_{с.т.м.}$ — предельный фонд оплаты труда,
на выплаты стимулирующего педагогичес
определяется в размере не менее 25 %
работников;

$Q_{о.т.п.}$ — сумма средств, направляемая в
выплаты пособия по временной нетру
работодателя, оплаты дней служебных
переподготовки, повышения квали;фикаци

Если $K >$ предельного значения повы
то повышающий коэффициент K \geq $K_{н.т.р.}$
значения».

Приложение
к Положению
об оплате труда работников
«О(С)ОШ №14» в ведомстве
управлению «Объединенный
гор.Мужусинска

Виды и размеры выплаты вознаграждения работникам учреждения

| п | Виды и условия персона | Размер к (должно с окладу), заработ платы |
|------|--|---|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должн | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени культурологии, искусствов | 15% |
| | при наличии ученой степени культурологии, искусствов | 20% |
| | при наличии почетного зва слова «Заслуженный» < * * > | 15% |
| | при наличии почетного зва слова «Народный» < * * > | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени культурологии, искусствов | 25% |
| | при наличии ученой степени культурологии, искусствов | 30% |
| | при наличии почетного зва слова «Заслуженный» < * * > | 25% |
| | при наличии почетного зва слова «Народный» < * * > | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| 1.3. | при наличии ученой степени культурологии, искусствов | 35% |
| | при наличии ученой степени культурологии, искусствов доктора | 40% |
| | при наличии почетного зва слова «Заслуженный» < * * > | 35% |
| | при наличии почетного зва слова «Народный» < * * > | 40% |
| 2 | за сложность, напряженн | |

| | | |
|------|---|-------------|
| | дистанционного обучения и других предметных «Технология» и других предметных | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке | |
| | учителям истории, биологии | 10% |
| | учителям физики, астрономии | 10% |
| | учителям математики | 20% |
| | учителям русского языка, | 25% |
| 2. | за классное руководство, | 27 000, 0 р |
| 2.1. | за заведующими кабинетами, лабораториями | 10% |
| | учебными участками, музыкальными и спортивными | 20% |
| 2.2. | за обеспечение централизованных функций в организациях, эффективную работу специализированных организаций бухгалтерского учета | 60% |
| 2.3. | за результативное руководство подразделениями в учреждениях жизни деятельности муниципальных учреждений | 60% |
| 2.4. | Молодым специалистам, впервые окончившим высшего или среднего образования и заключившим трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями, продолжающим работу в образовательных учреждениях. Персональная выплата устанавливается на период пяти лет с момента окончания заведения | 20% |

Приложение
к Положению об оплате
работ МКУУВ «О(С)»,
подведомственное
образовательное учреждение
г. М. Д. А. У. С. И. Н. С. К. А.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества выполняемой работы

Общественно-педагогические

| Должности | Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество |
|--|---|---|--|-----------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| | | | | 270 |
| Педагогические работники: учитель тьютор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень сложности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организационная деятельность | Разработка программ | Реализация программ в определенном Предъявление результатов конференциях различного уровня | 30 |
| | Обеспечение методического уровня организационно-образовательного процесса | Руководство объединением педагогов (проектными командами, творческими группами, методически объединением) | Обеспечение работы в соответствии с планом | 30 |

| | | | | |
|--|---|--|--|----------------------|
| | | Участие в р атгестацион комиссии, э комиссии, - п медикодоагог консилиуме учреждения, наставничес | Постоянное комиссиях, отчетной док | 20 |
| | Ведение профессиона документации (т планирование, рабочие програм | Полнота соответстви нормативным документам | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты раб | | | |
| | Стабильность и качества обучен положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащи | Участие шко мероприятия различного | % участвующих числа обучаю | 20 |
| | | Качество ус (по результ итоговых работ, конт срезовой, ГИА ЕГЭ) | Общеобразова учреждения и 30%, | 40 |
| | Участие в разра реализации прое связанных с образовательной деятельностью | Разработка проектов и | Призовое мес проектов и п | 20 |
| | | | Презентация работы в фор выступления педагогов | 10 |
| | Учет численност учеников в клас | Превышение численности обучающихся над норм численност обучающихся классе в г заочного об | Численност классов выше 25 Численност групп выше 14 | 5 за 1 обучающего |

| | | | | |
|---|---|--|---|----|
| | Сохранность кон | Количество обучающихся учебного го | Свыше 70 % | 30 |
| | | Количество обучающихся учебного го | Свыше 50 % | 20 |
| | | Количество несовершеннолетних обучающихся | 100% | 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий педагогического мастерства организации образовательного процесса | Освоение информационных технологий применение в практике работы обучающимися формы обуче | Использование при занятиях интерактивной доски, компьютерных программ презентаций | 40 |
| | | Выстраивание образовательного процесса в соответствии программой надпредметного содержания | Наличие прог | 30 |
| Педагогические работники: педагогический социальный | Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных зад | | | |
| | Сопровождение образовательного процесса | Включенность общешкольные внешкольные мероприятия | Работа в профилактике в соответствии | 20 |
| | | Проведение мероприятий родителей обучающихся | Проведение мероприятий | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты раб | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|--|----|
| | Эффективность методов и работы по сопровождению обучающихся | Участие в реализации программ, с образовательной деятельностью | За участие в реализации программ, связ образовательной деятельностью | 30 |
| | | | Призовое место проектов и получение гранта | 20 |
| | | | Презентация работы в выступления педагогов | 20 |
| | | Адаптация поступивших обучающихся благоприятного психологического климата | Уменьшение конфликтных среди обу | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического организации психологического сопровождения | Организация службы психологического сопровождения | Отрицательная возникновение в течение | 30 |
| делопроизводство | Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных учреждения, финансово-экономических документов | Соответстви нормам действующего законодателя | 100% | 30 |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------|----|
| | Оформление документов участия в федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответстви заданным но | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты раб | | | |
| | Осуществляющие в организации и консультации для работников | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Создание учреждения требований оформлению документов, документооборот | Наличие регламентов созданию внутренних документов | Соблюдение регламентов | 30 |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных зада | | | |
| | Методическое со процесса разработки внедрения иннов программ, техно | наличие офо программ, т методов у педагогичес | 1 | 30 |
| | | | более | 80 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие ре | | | |
| | Выполнение план работы | Доля выполн работ | 80% | 5 |
| 100% | | | 30 | |
| Достижения педагогов, участие профессиональных конкурсах метод материю абр оавз, овате программ и т. п | степень уча | участник | 10 | |
| | | призер | 80 | |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
|---------------------------------------|---|--|-----------------|-----|
| | Разработка проектно-методических материалов | наличие собственных проектов, материалов | 1 | 50 |
| | | | Более 1 | 100 |
| | Описание педагогической деятельности | количество подготовленных представлений аттестационных педагогических представлений публикаций профессиональных средствах информации | 1 | 50 |
| | | | 2 | 100 |
| | Организация повышения квалификации педагогов | проведение мероприятий педагогов трансляции форм, технологий семинаров, вебинаров, в рамках ФГОС | 1 раз в квартал | 15 |
| | | | | 30 |
| | | | | |
| | | | | |
| Специалист по труду | Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач | | | |

| | | | | |
|------------------------|---|--|---|----|
| | Эффективность д | Своевременн проведение профилактич работ по предупрежде производств травматизма мероприятий созданию зд безопасных труда | 0 замечан | 35 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты тру | | | |
| | Результативност | Отсутствие предприя д з и ой органов или предписаний установленн | 0 замечан | 35 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Обеспечение ста функционаривани учреждения | Обеспечение необходимым материалами соответстви требованиям | 0 замечани | 30 |
| Специалист закупкам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень с поставленных задач | | | |
| | Разработка план осуществление п изменений для в закуп к размещения информационной закупок и внесе изменений. | Своевременн качественно документооб полнота исп обязанности | Документация подготовлена своевременно объеме в соо нормативн требованиями | 20 |
| | | | Отсутствие з контролирующ по срокам пр необходимой документации | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | Осуществление п закупочной доку | Своевременн качественно документооб полнота исп обязанности | Документация подготовлена своевременно объеме в соо нормативными требованиями | 20 |
| | | | Отсутствие з контролирующ по срокам пр необходимой документации | 20 |
| | Обеспечение осу закупочных числ контрактов (дог | Разработка контракта (обсуждение (при наличии | Документация подготовлена своевременно объеме в соо нормативными требованиями | 10 |
| | | | Отсутствие з контролирующ по срокам пр необходимой документации | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты раб | | | | |
| | Проведение эксп результатов зак | Качественно выполнение услуг по за договор(о)услуг | Отсутствие ж | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Непрерывное про развитие | Участие в р курсов, сем совещаний, конференций различного | Выступление сообщением, публикаций, материалов к семинаров | 30 |
| | Своевременное п документации в сопровождающие | Отсутствие замечаний | 100 | 30 |

| | | | | |
|----------------|---|---|--|----|
| педагогические | Выплаты за важность выполняемой работы, с выполнением поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | Руководство объединения педагогов (проектными командами, творческими группами, методически объединения | Обеспечение работы в соответствии планом | 20 |
| | Ведение профессионально документации (тематическое планирование, рабочие програм | Полнота и соответствии нормативным регламентир документам | 100% | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты раб | | | |
| | Достижения воспитанников | Участие в соревнования олимпиадах, научно практических конференциях конкурсах различного у | % участия от общего обучающихся | 20 |
| | | | Призовое место | 20 |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный с создание и реализация социальных проектов, пр | За каждый программу | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых | | | |

| | | | | |
|---|---|--|---|----|
| | Высокий педагогического мастерства организации образовательного процесса | Участие в профессионального мастера использованного в своей деятельности | Внедрение технологий приемов, демонстрация при промассажировании творческих отчетов | 20 |
| гардеробщик уборщик служебных помещений, вахтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических правил техники безопасности, правил дорожного движения | Отсутствие надзорных аварий | 0 | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы Ремонтные периоды текущего ремонта | Постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Благоустройство территории учреждения | Зеленая зона | Наличие | 30 | |
| Выполнение задач руководителя | Оформление украшения общешкольного городского мероприятия | постоянно | 30 | |

Приложение
 Положения об оплате труда
 МКУУВ «О(С)У»,
 подведомственное учреждение
 образования
 Минусинска

Виды и размеры
 выплат по итогам работы работниками

| Критерии результата качества работников учреждения | Условия | | Предел количе балло |
|---|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| | Наименов | Индикат | |
| Степень выделенных бюджетных | % освое | 90% выде | 25 |
| | выделенн бюджетн средств | объема с 95% выде объема с | 50 |
| Объем ввода законченны ремонт об | текущий капитал ремонт | выполнен | 25 |
| | | в полном | 50 |
| Инициатива, творчество применение современны методов орг труда | примене нестанда методов | | 50 |
| Выполнение порученной связанной обеспечени рабочего пр уставной де учреждения | задани выполне | в срок, объеме | 50 |
| Достижение результатов за определ период | оценка результ работы | наличи динамик результ | 50 |
| Участие инновацион деятельност | наличи реализу проект | участи | 50 |
| Участие в соответств периоде в важных раб мероприяти | наличи работ, меропри | участи | 50 |

Виды выплат стимулирующего характера их осуществления, критерии оценки результатов деятельности руководителей учреждений

Общественно-педагогический центр образования администрации города Минусинска, осуществляющий образовательную деятельность по адаптации детей дошкольного, начального и среднего образования

| Должность | Критерии эффективности деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплаты (должностной оклад, ставка заработной платы) | |
|-------------------------|---|---|--|--|-----|
| | | наименование | индикатор | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы и ответственности при выполнении | обеспечение безопасных комфортных условий для организации образовательного процесса | отсутствия предписаний надзорных органов | 25% | |
| | | Обеспечение стабильно функционирующего учреждения | отсутствия несчастных случаев | 15% | |
| | | | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 10% |
| | | | Выплаты за интенсивность и высокие результаты | | |
| | | Обеспечение развития учреждения | организация педагогов, обучающихся региональных | на уровне региона | 15% |

| | | | | |
|---|---|---|--|-------------------|
| | | конкурсах, мероприятиях (наличие мест) | | |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие базовой | 35% |
| | | отсутствие правонарушений совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результат деятельности учреждения | | Показатели по результатам контрольных и итоговых ра | не ниже 5 не ниже 6 ниже 7 | 15% 30% 45% |
| | | рейтинг по оценке деятельности учреждения | наличие свидетельства признания высокого уровня деятельности организации учреждения в ведомств, власти | 20% |
| Эффективность управления коллективом | | отсутствие надзорных части нарушений трудового законодателя | 0 | 15% |
| | | отсутствие граждан по конфликтных | 0 | 10% |
| | | Отсутствие локальных нормативных | 0 | 5% |
| | | Наличие квалифицированных педагогических | 100% работающих дистанци техноло | 5% |
| Соответствие локальных учреждений исходящей документацией действующим законодат | | отсутствие локальных нормативных | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность ответственности при выполнении пост | | | |

| | | | |
|---|---|---|-----|
| Обеспечение стабильно функционирующего учреждения | создание условий безопасности, сохранности здоровья учащихся образовательного процесса, стабильности в трудоемких работах | отсутствия предписаний надзорных органов | 25% |
| | | отсутствия несчастных случаев | 15% |
| | подготовка нормативных документов учреждения исходящей документацией отчетной документацией | соответствие локальных нормативных документов действующим законодательным актам, своевременное предоставление отчетной документации | 25% |
| | отсутствие правонарушений совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| Выплаты за интенсивные результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация педагогов, обучающихся профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие места) | Региональный уровень | 15% |
| | Ведение экспериментальной работы | Наличие базы | 35% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результат деятельности учреждения | освоение образовательной программы, результаты четвертных оценок обучения | качество обученности ниже 70% | 45% |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----|
| | | доля педагогов работавших в высшей квалификационной категории | не менее | 20% |
| | | Реализация и исследовательской деятельности | Охват обучающихся вовлеченных в проектную деятельность не менее 25% | 20% |
| | | Координация прохождения педагогическими работниками стажировок, повышения квалификации | 100% выпол- нения | 20% |

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
МКОУ «О(С)ОШ №14»,
подведомственного учреждения
образования администрации
города Минусинска

Размер персонального вида выплаты местителям

| № п / | Виды персонального | Пределный размер выплаты к окладу (до оклада) |
|----------|---|--|
| 1. | сложность, напряженность режим работы: | |
| | наличие филиалов: до-х 3 (включительно) свыше 3 | 30% 60% |
| | за обеспечение центральными работ, внебюджетных функций методов учета, усиление функций в образовательных учреждениях, эффективную оперативную работу специализированных ведению бухгалтерских | 60% |
| | результативное руководство структурными подразделениями их стабильной и эффективной работы в учреждениях жизнедеятельности и государственных образований учреждений | 60% |
| | за работу по развитию воспитательных мероприятий форм воспитания | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | от 5 года до 10 лет | 15% |
| | свыше 10 лет <***> | 25% |

< * > Без учета повышающих коэффициентов.

< * * > Размеры выплат при исполнении обязанностей временно отсутствующей

< * * * > Производится при условии соответствия занимаемой должности
степени профиля учреждения или профиля педагогического

Приложение № 9
к Положению об опшакс
МКОУ «О(С)ОШ №14»,
подведомственной
образовательной
организации
г. Мянусинска

Размер выплат по итогам года
заместителям бухгалтеров

| Критерии оценки результативности работ организации | Условия | | Пределы размер (должно окладу) |
|--|--|----------------------------------|---|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения бюджетных средств | Процент от выделенных бюджетных средств | от 98 до от 99,1% | 70% 100% |
| | Проведение ремонт Капитальный ремонт | Выполнен качестве полном о | 25% 50% |
| Подготовка образ учреждения к нов году | Учреждение принято надзорным органами | Без заме | 100% |
| Участие в иннова деятельности | Наличие реализуем проектов | Реализа проектс | 100% |
| Организация и п работ предприятий | Наличие в работ, мероприят | Междуна р | 100% |
| | | Федералн | 90% |
| | | Межрегион | 80% |
| | | Регионал | 70% |

Стимулирующие выплаты должностным лицам бюджетной бухгалтерии

| п/п | Критерии оценки результатов качества труда | Условия | | Предельный размер компенсации (должностной окладу), % |
|-----|---|--|---------------------------------|---|
| | | индикатор | наименование | |
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99,1% | 65% 70% |
| 2 | Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской налоговой отчетности | соблюдение установленных сроков и отсутствие замечаний по обоснованности зафиксированных замечаний | 0 нарушений | 20% |
| 3 | Успешное добросовестное исполнение должностных обязанностей | количество дисциплинарных взысканий | 0 дисциплинарных взысканий | 30% |
| 4 | Организация участия в мероприятиях, семинарах, связанных с | наличие мероприятий | организация мероприятий участие | 25% 20% |

| | | | | |
|---|--|---|--|------|
| 5 | Повышение эффективности (сокращение бюджетных расходов | проведение мероприятий (снижению потребления коммунальных | уменьшение объема фактически потребляемых учрежден | 5% |
| | Всего | | | 150% |

Приложение № 10
к Положению об оплате
работников МКОУ «О», С
подведомственных учреждений
образования администрации
города Минусинска

Перечень должностей, профессий и функций
бюджетных учреждений по основным
видам экономической деятельности

| № п/п | Вид экономической ведомственной при учреждений | Должности, профессии учреждений |
|-------|---|--|
| I | По виду экономической «Образование» | |
| 1 | Общеобразовательные (начального общего среднего (полного) образования) | учитель |
| 2 | Дошкольные учреждения | воспитатель |
| 3 | Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования тренер педагог-организатор концертмейстер |
| II | Учреждения, под управлением администрации города | |
| 1. | муниципальное казенное учреждение «Центр обслуживания муниципальных учреждений» | Инженер Водитель |
| 2 | муниципальное казенное учреждение «Центр бюджетного учета» | Бухгалтер Экономист |

Приложение
к Положению о приеме на работу
МКУ «О(С)У» в «О(С)У»,
подведомственного учреждения
образования администрации
города Минусинска

Показатели для отнесения учреждений
руководителей учреждений к
местного самоуправления

| № п/п | Показатели | Условия | Ко-во баллов |
|-------|--|-------------------------|--------------|
| 1 | Количество работников | Из расчета на работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых подведомственных учреждений | За каждое учреждение | 10 |
| 3 | Количество работников обслуживаемых, подведомственных учреждений | За каждого работника | 1 |

Отнесение учреждения к определенной группе производится по сумме баллов на основе учета соответствия со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителей

| Группа по оплате труда | Сумма баллов |
|------------------------|------------------|
| I | Свыше 500 баллов |
| II | До 500 баллов |
| III | До 350 баллов |
| IV | До 200 баллов |

I. Порядок регистрации коллективных договоров

1.1. Место и порядок регистрации

Уведомительная регистрация коллективных договоров

Постановлением Правительства Красноярского края от 10.10.2018 г. «Об утверждении порядка государственного контроля за их исполнением» (далее – Постановление) от 10.10.2018 г. № 10-ПР, вступившим в силу с 10.10.2018 г., предусмотрена процедура проведения уведомительной регистрации коллективных договоров и коллективных договоров в уведомительном порядке исполнения их исполнителем в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальных районов края по месту регистрации работодателя.

В соответствии с Постановлением после представления образовательной организацией уведомительную регистрацию в регистрирующий орган осуществляет работодатель в течение 15 рабочих дней с даты регистрации в регистрирующем органе.

Пакет документов, прилагаемый к коллективному договору, включает:

1. Копия приказа о назначении руководителя организации, подписавшего коллективный договор.
2. Копия выписки об избрании председателя организации.
3. Если первичная профсоюзная организация отсутствует в организации, то предоставляется протокол полномочий по заключению коллективного договора.
4. Протокол разногласий (при наличии).
5. Сопроводительное письмо к уведомлению о государственной регистрации коллективного договора.

По факту уведомительной регистрации коллективного договора регистрирующий орган оформляет регистрацию коллективного договора.

Сопроводительное письмо
 для уведомления о реализации в нижнем
 н 2020-2023 года

Муниципальное казенное общеобразов
 «Открытая (сменная) общеобразова
 (МКОУ «О(С)ФШ №14»

г. Мдинусинск

«03» февраля 2020 г.

| | |
|--|---|
| Наименование аок партнерства | Коллективный д-2023 в д |
| Наименование ор почтовый адрес, E-mail | «Муниципальное казен общеобразовательное «Открытая (сменная) школа (МКОУ «О(С)ОШ |
| Наименование экономики, вида соответствии со отчетностью) | 85 Образование: 85.1 Образование об |
| Численность раб численность чле | 11 чел. (основных 21 человек (совместителей) 8 чел. |
| Дата принятия | (31.01.2020 г. |
| Период действия | 26.01.2023 г. |
| Количество прил | 4 |
| представители сторон, подписавшие | |
| От работодателя ФИО, должность телефон | Директор Вакулина А 2-01-46 _____ |
| От работников: ФИО, должность телефон | Председатель ППО Се 2-01-46 _____ |
| Сообщение регис органа к КД (пр | от " _ " _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ |

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 51

Прочитано
протогубо судом

Директор МКОУ «О(С)ОШ №14»



/Вакулина А.Г.
МП



