

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской



Т.Н. Пивоварова
Ф.И.О.

«25» марта 2025г.

Директор
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской



Г.П. Скубин
Ф.И.О.

«25» марта 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного
учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната
ст-цы Платнировской

Срок действия: с 29 марта 2025г. по 28 марта 2028г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Кореновском районе	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
от 31.03.2025	№ 23
Кор. отдел	Консультации
наименование должности, подпись, Ф.И.О. М.П.	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школе-интернате ст-цы Платнировской (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Скубий Галины Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пивоваровой Татьяны Николаевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 29 марта 2025г.(ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный фонд России, формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и направлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, а в случаях приема на работу и увольнения работника - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах территориального органа Социального фонда России;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться 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 ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- условия труда на рабочем месте;
- место работы.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в

соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 день в неделю для

самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководителя с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- работнику при временном замещении свыше 1 дня отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;
- денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, (на которых в соответствии с законодательством трудовые книжки ведутся), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в

котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет (включительно), впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте 35 лет (включительно), находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10 % от должностного оклада, на период закрепления за молодым специалистом и в рамках фонда оплаты труда;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам, на период статуса молодого специалиста, в размере трех тысяч рублей ежемесячно и в рамках фонда оплаты труда;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 "о неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе".

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

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

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

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

4.1.9. Продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на

учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы,

воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.18. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продолжительность отпуска директора, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по учебной работе, учителей, воспитателей, педагога-психолога, педагога-дефектолога, педагога-библиотекаря, социального педагога, тьютора, учителя логопеда - 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4.1.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и (или) сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 11).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней;

- бракосочетания работников – 5 календарных дней;

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

- рождения внуков – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней.

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

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 2 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования и науки Краснодарского края – 2 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (тренировочную) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа следующего месяца.

При выплаты заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 12 к коллективному договору).

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда работников (Приложение № 4 к коллективному договору), разработанного на основании Положения об отраслевой системе и постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

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

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.10. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.13. В целях материальной поддержки и в рамках фонда оплаты труда педагогическим работникам сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника в рамках фонда оплаты труда.

5.1.15. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.16. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой или оформляется приказом о стимулирующей выплате на основании Положения об отраслевой оплате труда школы-интерната.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации (Приложение 4 к коллективному договору) регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование (п. 6.13. Положения об оплате труда), оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7 к Положению по оплате труда).

5.3. В период действия коллективного договора, работодатель производит повышение размеров (индексацию) базовых окладов (должностных окладов) работников в соответствии с Законами Краснодарского края и Постановлениями главы (губернатора) Краснодарского края, все изменения размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) отражаются в штатном расписании учреждения.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для педагогических работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также педагогическим работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц

со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (в случае имеющейся в фонде экономии заработной платы).

6.1.6. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.1.7. Создает (выделяет) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Организует проведение на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки».

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный фонд России, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствовать:

-реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ;

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно заключать Соглашение по охране труда.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социальный фонд России (до 20%) на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (Приказом Минтруда России от 14 июля 2021 г. N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения № 3,5 к коллективному договору).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 9,10 к коллективному договору).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.14. За результативную работу производить ответственному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере до 100% от должностного оклада по основной должности.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Обеспечить работникам:

При прохождении диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний.

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

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

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

7.1.18. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.1.19. Обеспечивает расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

7.1.20. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.1.21. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Данное информирование происходит в виде ознакомления с локальными актами организации под личную подпись работников.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссии по охране труда, ответственным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят ежемесячно «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

7.5.4. Проводить необходимые мероприятия по противопожарной безопасности, контролировать обеспеченность помещений соответствующим противопожарным инвентарем, планами-схемами эвакуации людей в случае пожара, проводить обучение всех сотрудников по вопросам противопожарной безопасности.

7.5.5. Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнять предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

7.5.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и

возникновении пожаров.

7.5.7. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

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

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

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной

организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- ~~неоднократное неисполнение работником без уважительных причин~~ трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, по расследованию несчастных случаев с обучающимися, по трудовым спорам.

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в

коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, ~~изменению коллективного~~ договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКОУ КК школы -

интерната

ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Платнировской

I. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната ст-цы Платнировской (далее – Правила, школа-интернат, учреждение, работодатель, директор) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», уставом школы-интерната и иными нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в области образования и являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и учебы, время отдыха, меры поощрения и дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Трудовой распорядок – это правила поведения работников, как в процессе труда, так и в иные периоды пребывания в зданиях (помещениях) и на территории школы-интерната.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников школы-интерната.

1.4. К числу работников школы-интерната наряду с должностями педагогического персонала, относятся должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.5. Работники школы-интерната имеют право на уважение их человеческого достоинства, на свободу совести, информации, на свободное выражение собственного мнения и убеждений.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.7. Настоящие Правила, а также изменения к ним, утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации школы-интерната и публикуются на официальном сайте организации.

II. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта), заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

2.2. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в том числе, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

— документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

— документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

— документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего подпункта;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- Лица из числа указанных в абзаце третьем части первой настоящего подпункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в

стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.6. Работники, в соответствии с предусмотренным перечнем работ, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, проходят периодические медицинские осмотры для определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

2.7. Работодатель обязан, провести вводный инструктаж по охране труда.

До заключения трудового договора директор, обязан ознакомить работника с его должностными обязанностями, условиями труда, с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, размером заработной платы в соответствии с системой оплаты труда, установленной в школе-интернате, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.8. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников — руководителей организаций, их заместителей и других — 6 месяцев.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением иных случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

2.12. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая

книжка на работника не ведется).

2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и иные причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

2.15. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами,

коллективным договором, соглашением.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.19. Работник имеет право по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы (день увольнения) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, предоставить сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.21. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.22. Если до истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.23. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.24. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия отдел кадров предупреждает работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.25. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом

Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.26. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы-интерната;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося.

2.27. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.28. В соответствии с законодательством Российской Федерации к педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, признанные в соответствии со ст.1 Федерального закон от 14.07.2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" иностранным агентом.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- ежемесячную денежную компенсацию за специфику работы (педагогический персонал);
- ежемесячную денежную компенсацию за работу в сельской местности (педагогические работники, экономист, бухгалтер, медицинская сестра);
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении мероприятий коллективного договора;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школы-интерната в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, уставом школы-интерната и коллективным договором;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- защиту чести, достоинства и деловой репутации;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Врач-специалист и медицинская сестра осуществляют методическое руководство работой педагогического коллектива и оказывают консультативную помощь учителям и родственникам учащихся по вопросам рационального осуществления режимных моментов, дифференцированного подхода при дозировке учебной и физической нагрузки, индивидуального учета психических особенностей каждого ребенка в процессе обучения и воспитания. Врач-специалист и медицинская сестра являются членами педагогического Совета школы-интерната;

Медицинская служба содействует организации ежегодного глубокого медицинского осмотра учащихся, разрабатывает и осуществляет лечебные мероприятия по итогам медосмотров.

Медицинская служба школы-интерната строго ведет всю необходимую документацию, отражающую состояние здоровья воспитанников.

3.3. Педагогические работники школы-интерната дополнительно имеют право на:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета;

- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы-интерната, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе-интернате;
- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы-интерната в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.4. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, правилами и инструкциями, утвержденными школой-интернатом;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;
- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утере или пропаже;
- информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;
- вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.
- соблюдать устав школы-интерната настоящие Правила, иные локальные нормативные акты школы-интерната;
- своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения работодателя;
- бережно относиться к имуществу школы-интерната и других работников, возмещать ущерб, причиненный школе-интернату в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный в школе-интернате порядок хранения и учета материальных ценностей и документов;
- своевременно (не позднее пяти рабочих дней) представлять делопроизводителю копии подтверждающих документов об изменении персональных данных (фамилия, имя, отчество, адрес фактического проживания, адрес по месту регистрации, состав семьи номер телефона и др.);
- создавать спокойную деловую обстановку, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, в помещениях школы-интерната;
- в случае болезни или неявки на рабочее место по другой причине в этот же день информировать руководителя или лицо его замещающее;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- быть всегда внимательными, вежливыми с членами коллектива, посетителями школы-интерната;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством

предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению школы-интерната;

- в свое рабочее время или в свободное время, но находящегося в очаге аварийного участка, помещения или в обстановке плохого поведения учащихся покидать этот участок, не приняв мер к устранению плохой обстановки или аварии;

- каждому работнику школы-интерната, обнаружившему аварийную обстановку или обстановку, влекущую к аварии применять меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе, жизни, отдыху (авария, драка, нарушение режима, нарушение правил поведения, правил общежития). В случае невозможности устранить угрозу своими силами, немедленно привлекать других сотрудников и доводить до сведения ответственных дежурных и администрации о создавшейся ситуации.

- в установленном порядке приказом директора школы-интерната в дополнение к учебной работе на педагогических работников может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, организации трудового обучения, профессиональной ориентации общественно полезного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций;

3.5. Педагогические работники дополнительно обязаны:

- выполнять учебную, методическую, научно-исследовательскую, организационную работу в соответствии с утвержденным индивидуальным планом учебно-методической работы, соблюдать часы аудиторных занятий и консультаций, установленные расписанием занятий;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;

- формировать у обучающихся гражданскую позицию, способность к труду и жизни в современных условиях;

- быть честным и справедливым в отношении всех обучающихся, одинаково обращаться с обучающимися всех рас, национальностей и религий, поощрять свободный обмен мнениями между учителями и обучающимися;

- проявлять объективность и требовательность при оценке знаний, умений и навыков обучающихся;

- уважать академические права и свободы других работников, вести объективное обсуждение противоположных мнений;

- обеспечивать соблюдение порядка обучающимися в учебных классах во время проведения занятий;

- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу (за 15-20 минут до начала работы), соблюдать

установленную продолжительность рабочего времени;

- совершать экскурсии, поездки в театр, цирк, музеи с учащимися, только по приказу директора.

3.6. Педагогическим работникам категорически запрещается:

- опаздывать на уроки (занятия);
- отпускать учащихся с уроков на различные мероприятия без разрешения администрации школы - интерната. Удалять учащихся из класса во время урока (занятий), морально и (или) физически воздействовать на них;
- привлекать учащихся к непосильному их возрасту труду, к работе, опасной для их жизни и здоровья;
- физическое насилие, оскорбление, бездушие к детям, наказание едой и т.д.;
- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения каких-либо поручений;
- оставлять обучающихся одних;
- делать замечания педагогу во время занятий с детьми по поводу работы. Входить в класс, в группу на занятия, во время занятий разрешается только директору и его заместителям, всем остальным – только во время перемены;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- проведение учебных занятий без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса учебного плана;
- публично обсуждать недостатки и неудачи обучающегося при других обучающихся и родителях, других сотрудниках школы;
- унижать достоинство обучающегося;
- курить в помещении и на территории школы – интерната.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- требовать от работников исполнения своих трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы-интерната, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в школе-интернате, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников, соблюдения настоящих Правил, локальных нормативных актов школы-интерната;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, принимать локальные нормативные акты;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца 8 и 23 числа;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных контрольных и надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школы-интерната в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, уставом школы-интерната и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего по возможности перерывов между занятиями. Расписание учебных занятий,

объем учебной нагрузки должно быть доведено до сведения учителей и воспитателей не позднее чем за 3 дня до начала занятий;

- своевременно сообщать педагогическим работникам и утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ;

- обеспечивать трудовую дисциплину, не допускать потери рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- контролировать знание и соблюдение работниками всех требований по обеспечению безопасных условий труда, пожарной безопасности, пропускному режиму;

- совершенствовать систему оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки при условии своевременного финансирования из краевого и федерального бюджета;

- предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком, который составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным приказом директора, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы-интерната и благоприятных условий для отдыха работников;

- создавать работникам школы-интерната необходимые условия для выполнения ими своих обязанностей, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поощрять различные формы общения работников структурных подразделений для совместного обсуждения и решения общественных вопросов, всемерно поддерживать и развивать инициативу, активность работников, обеспечивать их участие в управлении и общественной жизни школы-интерната;

- обеспечивать повышение профессионального уровня работников школы-интерната, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

- не допускать к исполнению трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного и(или) наркотического опьянения, применять к нему соответствующие дисциплинарные взыскания согласно действующему законодательству Российской Федерации;

- обеспечивать сохранность имущества школы-интерната и его работников;

- обеспечивать защиту персональных данных работников;

- выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами школы-интерната, трудовыми договорами с работниками;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы школы-интерната.

5.1.1. В школе - интернате установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

5.1.2. Школа-интернат работает в одну смену с круглосуточным пребыванием обучающихся.

5.1.3. Учебный год в школе-интернате начинается 1 сентября. Если этот день приходится на выходной день, то в этом случае учебный год начинается в первый, следующий за ним рабочий день. Начало учебных занятий – 8 ч. 00 мин.

5.1.4. Продолжительность учебного года в 1 классе – 33 недели, во 2 - 9 классах – не менее 34 недель. Продолжительность каникул устанавливается в течение учебного года не менее 30 календарных дней, летом – не менее 8 недель. Для обучающихся, воспитанников в 1-х классах в течение учебного года устанавливаются дополнительные недельные каникулы.

5.1.5. Режим работы школы – интерната ежегодно 1 сентября утверждается приказом директора.

5.1.6. Циклограмма работы школы - интерната.

Педсовет	1 раз в четверть
Совещание при директоре	1 раз в месяц
Административное совещание	ежедневно
Заседание ШМО	1 раз в четверть
Заседание профкома	1 раз в месяц
Родительское собрание	1 раз в четверть
Общешкольная линейка	1 раз в неделю (понедельник)
Общешкольные мероприятия	согласно графика

5.2. Рабочее время

5.2.1. В школе - интернате установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

5.2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов.

5.2.3. Рабочее время для отдельных категорий работников:

36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиками работы и графиками сменности, сопоставимым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором школы - интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (Приложение 7 к коллективному договору).

В графиках указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором и

вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, если иное не предусмотрено законом.

Продолжительность ежедневной работы для:

- заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера, экономиста, бухгалтера, делопроизводителя, секретаря, педагога-библиотекаря, учителя-дефектолога, тьютора, учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога, дворника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, врача-специалиста и медицинской сестры, кастелянши, кладовщика, заведующего производством (шеф-повара), мойщик посуды, устанавливается:

понедельник-пятница – начало работы в 8⁰⁰ часов, окончание 16⁰⁰ часов;

перерыв в понедельник-четверг с 12⁰⁰ часов до 12⁵⁰ часов

перерыв в пятницу с 12⁰⁰ часов до 12⁴⁰ часов

- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:

понедельник-пятница – начало работы в 8⁰⁰ часов, окончание 17⁰⁰ часов;

перерыв: понедельник-пятница с 12⁰⁰ часов до 13⁰⁰ часов.

- водителя автомобиля:

понедельник-пятница – начало работы в 8⁰⁰ часов, окончание 17⁰⁰ часов;

перерыв: понедельник-пятница с 12⁰⁰ часов до 13⁰⁰ часов.

технический перерыв с 10⁰⁰-10¹⁰, 14⁵⁰-15⁰⁰

- повара:

понедельник-пятница согласно графика работы в две смены:

1 – первая смена с 7-00 до 14-42 (перерыв с 11-00 до 11-30).

2 – вторая смена с 12-00 до 19-42 (перерыв с 16-00 до 16-30).

- кухонного рабочего:

понедельник-пятница согласно графика работы в две смены:

1 – первая смена с 7-00 до 14-42 (перерыв с 11-00 до 11-30).

2 – вторая смена с 12-00 до 19-42 (перерыв с 16-00 до 16-30).

- уборщика служебных помещений и производственных помещений:

понедельник-пятница согласно графика работы в две смены:

1 – первая смена с 7⁰⁰ до 14⁴² (перерыв с 11⁰⁰ до 11³⁰)

2 – вторая смена с 11⁴⁸ до 19³⁰ (перерыв с 16⁰⁰ до 16³⁰)

3 – третья смена с 10⁰⁰ до 17⁴² (перерыв с 14⁰⁰ до 14³⁰)

- водителя автобуса:

понедельник-пятница с разделением рабочего дня на части:

- 1 часть: с 6³⁰ ч. до 10³⁰ ч.;

- 2 часть: с 16⁰⁰ ч. до 20⁰⁰ ч.

Время перерыва между частями:

С 10.30 ч. до 15.30 ч.

Время перерыва для отдыха и питания с 15.30 ч. до 16.00 ч.

технический перерыв с 8³⁰-8⁴⁰, 18³⁰-18⁴⁰;

Время перерыва между частями рабочего дня и время перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включаются и не оплачиваются.

- оператора котельной:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Чередование рабочих и выходных дней согласно графика работы 1 рабочая смена/ 2 нерабочие смены;

продолжительность смены: с 16⁰⁰ ч. - 8⁰⁰ ч.

- помощника воспитателя:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Чередование рабочих и выходных дней согласно графика работы 1 рабочая смена/ 1 нерабочая смена;

продолжительность смены: с 22⁰⁰ ч. - 00⁰⁰ ч.; с 00⁰⁰ ч. - 8⁰⁰ ч.

Для помощников воспитателей, операторов котельных по согласованию с выборным профсоюзным органом установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 6 месяцев.

5.2.4. Работникам школы - интерната запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации.

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

5.2.5. Контроль за режимом работы работников обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется заместителем директора по административно-хозяйственной работе.

5.2.6. Рабочее время педагогических работников определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы-интерната и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

5.2.7. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2.8. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной (педагогической) нагрузки (Приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»):

- за 18 часов - учителя, педагоги дополнительного образования;
- за 20 часов - учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- за 25 часов - воспитатели;
- за 36 часов - педагог-психолог, социальный педагог, тьютор.

5.2.9. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), устанавливаются исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий школы-интерната.

5.2.11. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.2.12. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора школы-интерната при приеме на работу.

5.2.13. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

5.2.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы – интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.2.15. При проведении тарификации педагогическим работникам на начало нового учебного года объем учебной нагрузки педагогическому работнику устанавливается приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.2.12.

5.2.17. Учебное время учителя в школе - интернате определяется расписанием уроков.

5.2.18. Учебное время воспитателя в школе - интернате определяется графиком работы.

5.2.19. Расписание уроков и графика работы утверждается директором школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.2.20. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы-интерната (заседания педсовета и др.), учитель, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.2.21. Директор школы-интерната привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

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

5.2.23. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, воспитательной и учебно-методической работы учителей, воспитателей, осуществляется заместителями директора по учебной и воспитательной работе.

5.3. Время отдыха.

5.3.1. Для педагогического персонала (учителя, воспитатели) согласно ст. 108 ТК РФ, где по условиям производства (работы) предоставление **перерыва** для отдыха и питания невозможно, обеспечить работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

5.3.2. Для остальной категории работников предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.3.3. Для работников, где требуется круглосуточное дежурство работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Для вышеуказанных категорий работников предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, директор школы - интерната обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте, согласно ст. 108 ТК РФ.

5.3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение

отдельных работников школы-интерната к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора.

5.3.5. Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.3.6. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.7. Привлечение инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами семьи, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

5.3.8. При этом инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов до 18 лет, работники, осуществляющие уход за больным членом своих семей, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.3.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников школы-интерната.

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

5.3.11. Оплата труда педагогических работников, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.3.12. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал по взаимному согласию с администрацией привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

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

5.3.14. Очередность предоставления ежегодных **оплачиваемых отпусков** утверждается директором школы – интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.3.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продолжительность отпуска директора, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по учебной работе, учителей, воспитателей, педагога-психолога, педагога-дефектолога, педагога-библиотекаря, социального педагога, тьютора, учителя логопеда - 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.16. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в школе-интернате, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.3.17. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

По желанию мужа ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо

от времени его непрерывной работы в школе-интернате.

5.3.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии денежных средств в фонде оплаты труда. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.3.20. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

5.3.22. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

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

5.3.24. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при:

- временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством и Правилами об очередных и дополнительных отпусках.

5.3.25. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 2 недели) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

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

5.3.27. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда

время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае, днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

5.3.29. Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у него способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, то есть безупречное выполнение трудовых обязанностей, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе.

6.2. Поощрения объявляются приказом директора школы-интерната, в котором устанавливается, за какие успехи поощряется работник с указанием вида поощрения.

6.3. В школе-интернате применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- выдвижение работников или подготовленных ими научных работ на соискание премий, учрежденных Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.5. За заслуги и достижения в области образования и науки работники школы-интерната могут быть награждены знаками отличия в сфере образования и науки, учрежденными Министерством образования и науки Российской Федерации.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Работники школы - интерната обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций и объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны

проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:

1) прогула, т.е. отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня;

2) появления на работе, на своем рабочем месте, либо на территории школы-интерната в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников;

4) совершения по месту работы хищения (в том числе, мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела о правонарушениях;

5) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

6) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома первичной профсоюзной организации.

7.7. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение

обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за не соблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

7.8. Так, Законом РФ «Об образовании» помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава школы-интерната;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.9. Администрация школы-интерната имеет право вместо дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

Взыскание должно быть наложено администрацией учреждения в соответствии с его уставом.

7.10. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.11. Приказ директора школы-интерната о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.12. При необходимости приказ о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения коллектива школы-интерната.

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

7.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.16. Работодатель обязан рассмотреть заявление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации о нарушении работником школы-интерната, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к заместителю директора школы-интерната, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

7.17. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, при необходимости защиты интересов обучающихся воспитанников.

7.18. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.19. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения и (или) в суд.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными правовыми нормативными актами РФ, а также выполнять указания иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда.

8.2. Директор школы - интерната при обеспечении мер по охране труда

должен руководствоваться положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев, Положением об учете и расследовании микротравм с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».

8.3. Все работники, включая директора, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения микротравм, несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в школе - интернате, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

8.5. Директор школы-интерната обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской



Т.Н.Пивоварова

25.03.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской



Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Наименование профессии, должности	Наименование структурного подразделения	Количество дополнительных календарных дней
1		2
1. Водитель автомобиля	обслуживающий персонал	3 дня

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-ны Платнировской
Т.Н.Пивоварова
25.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-ны Платнировской
Г. Н. Скубий
25.03.2025г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

Наименование профессии, должности	Наименование структурного подразделения	Количество дополнительных календарных дней	Продолжитель ность сокращенного рабочего дня (в часах)	Основание предоставле ния
1		2	3	
1. Повар, работающий у плиты	ОП	7 дней	-	Результаты СОУТ
2. Мойщик посуды	ОП	7 дней	-	Результаты СОУТ
3. Кухонный рабочий	ОП	7 дней	-	Результаты СОУТ
4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды	ОП	7 дней	-	Результаты СОУТ
5. Медицинская сестра	ОП	7 дней	-	Результаты СОУТ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников** **ГКОУ КК школы – интерната ст - цы Платнировской**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната ст-цы Платнировской (далее – школа – интернат) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работникам, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ);
- постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - Постановление N 225);
- постановления Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее - Постановление N 31);
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее - Постановление N 37);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития

- Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее - Приказ N 526);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - Приказ N 216н);
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (далее - Приказ N 217н);
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее - Приказ N 247н);
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее - Приказ N 248н);
 - приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ N 1601);
 - приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ N 536);
 - Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Закон N 1572-КЗ);
 - Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 г. N 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее - Закон N 2770-КЗ);
 - постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. N 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Общие требования);
 - постановления Губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" (с изменениями от 01.01.2025 г. Постановление губернатора Краснодарского края № 39 от 06.02.2025г.);
 - постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. N 113 "О введении и об условиях осуществления

денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края" (с изменениями от 01.01.2025 г. Постановление губернатора Краснодарского края № 5 от 16.01.2025г.) ;

- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

- иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников школы – интерната.

1.4. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок установления доплат, надбавок, стимулирующего и компенсационного характера к ставкам и окладам сотрудников школы - интерната.

1.5. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников школы-интерната за счет средств бюджета Краснодарского края.

1.6. Оплата труда работникам Школы - интерната устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с первичной профсоюзной организацией школы – интерната.

1.7. Условия оплаты труда работникам школы - интерната, в том числе **размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующие и компенсационные выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).**

1.8. Определение размеров заработной платы работника школы-интерната осуществляется по основной должности, а также по каждой

должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника школы-интерната зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работникам школы - интерната производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой школы - интерната на соответствующий финансовый год.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств социального страхования и по другим причинам, связанных с отсутствием сотрудника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.12. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается либо в абсолютном размере (денежной суммой), либо в процентном отношении к должностному окладу работника, установленных законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.13. Установление и распределение выплат стимулирующего характера работникам школы – интерната из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией, образованной в школе - интернате с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы - интерната.

1.14. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор школы - интерната издает приказ и согласовывается с выбранным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

1.15. Выплаты стимулирующего характера могут носить систематический, постоянный, поквартальный, месячный характер.

1.16. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

1.17. Настоящее Положение утверждается директором школы – интерната по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.18. Все работники школы - интерната, в том числе принимаемые на работу, в обязательном порядке под роспись должны быть ознакомлены с данным Положением.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развития творческой активности и инициативы работников школы – интерната.

3. Основные понятия

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

3.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника школы-интерната за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3.2. Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3.3. Работник школы-интерната - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с школой-интернатом в соответствии с ТК РФ;

3.4. Руководитель и его заместитель, главный бухгалтер - работник школы-интерната, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала;

3.5. Педагогический работник - работник школы-интерната, осуществляющих образовательную деятельность;

3.6. Специалист - работник школы-интерната, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов.

4. Порядок и условия оплаты труда работников школы – интерната

4.1. Система оплаты труда работников школы - интерната включает в себя размеры **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера.**

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала первого уровня** определяются директором школы - интерната на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (**Приложение № 1 к положению об отраслевой**

оплате труда работников).

4.3. Оплата труда работников школы-интерната, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов). Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

4.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

4.5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера школы-интерната), устанавливаемые локальными нормативными актами школы-интерната, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (Приложение 1).

4.5.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ (Приложение 1).

4.5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы-интерната устанавливаются директором школы-интерната на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы-интерната, не включенных в ПКГ, устанавливаются директором школы-интерната с учетом: минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.5.5. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы-интерната

подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.6. Порядок начисления заработной платы педагогическим работникам школы – интерната устанавливается в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению.

4.7. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников школы-интерната по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.8. Размер оклада, ставки заработной платы, образованного путём применения повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам, округляются до целого рубля в сторону увеличения.

4.9. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (**Приложением № 2** к настоящему Положению).

4.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению.

4.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

4.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников школы - интерната занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням).

5.4. В этих целях работникам школы-интерната установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей),
- за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

5.5. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда; (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ) - **до 24%** оклада (ставки).

5.5.1 Минимальный размер повышения оплаты труда работникам школы-интерната, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.5.2. В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

5.5.3. Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам школы-интерната, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

5.5.4. Директор школы-интерната обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.5.5 Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Выплаты устанавливаются в соответствии со специальной оценкой условий труда за следующие виды работ:

- работа, связанная с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и др. химических веществ — 12%;
- работа по приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением — 12%;
- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы — 12%;
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и

дезинфицирующих средств — 12%;

- стирка, сушка и глажение спецодежды – 12%
- работа по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации - 12%;
- работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро- масляных печей, и других аппаратов для жарения и выпечки — 12%.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) - до 100 % оклада (ставки). Устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.7. Доплата за расширение зон обслуживания - до 300 % оклада (ставки). Устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 300%. Устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.1. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.2. Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях) - 13 и более человек;
- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ):

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день — ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников школы-интерната.

5.10. За работу в ночное время – 35% должностного оклада, ставки заработной платы.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Законами и иными нормативными правовыми актами. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

5.11. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). (Приложение 6).

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

5.12. За специфику работы работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются (основание Приложение 6 Постановления Губернатора Краснодарского края от 19.12.2023 № 1133):

5.12.1. За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в школе-интернате - 2000 рублей;

5.12.2. Педагогическим работникам школы-интерната за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому - до 20% от педагогической нагрузки;

5.12.3. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) - до 30%.

5.12.4. За работу в условиях с разделением рабочего дня на части – до 30%. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника школы-интерната.

5.13. За дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью школы-интерната по реализации образовательных программ:

5.13.1. за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края - 4000 руб;

5.13.2. за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета - 10 000 руб.

5.13.3. за проверку письменных работ за 1 ставку учебной нагрузки к окладу, ставке заработной платы:

- русский язык - 15% от педагогической нагрузки;
- математика - 10% от педагогической нагрузки;
- начальные классы: русский язык, математика - 10% от педагогической нагрузки.

5.13.4. за заведование учебными кабинетами - до 5 % от должностного оклада;

5.13.5. за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") - 15 % должностного оклада.

Выплата педагогическим и иным работникам школы-интерната, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

При установлении доплаты за заведование учебными кабинетами, руководителем школы-интерната учитываются оснащенность кабинета, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

В соответствии с пунктом 2.3 "Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", утвержденных Приказом N 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками школы-интерната с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- 1) самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию

обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся - до 50 % от оклада (ставки) заработной платы;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся - до 50 % от оклада (ставки) заработной платы;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний - до 50 % от оклада (ставки) заработной платы;

4) локальными нормативными актами школы-интерната - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи - до 10 % от оклада (ставки) заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников школы-интерната пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Настоящий порядок вводится в целях материального стимулирования работников школы - интерната для усиления заинтересованности работников при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества работы, повышения эффективной научно-методической работы и закрепления высококвалифицированных кадров. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из фонда оплаты труда школы - интерната в пределах предусмотренных средств и закрепляются в Коллективном договоре школы - интерната.

6.2. Установление доплат и надбавок осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат школы - интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы - интерната.

6.3. Доплаты и выплаты стимулирующего характера устанавливаются, как штатным работникам, так и совместителям.

6.4. Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном

значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта школы-интерната.

6.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.6. Работникам школы-интерната (в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 300 %:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ - до 300%.

6.9. Выплаты за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам школы-интерната в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

6.10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за **квалификационную категорию**:

- 0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных

обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

6.11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за **ученую степень, почетное звание, наличие знака:**

рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам школы-интерната за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

- 0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

- 0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника школы-интерната.

6.12. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника школы-интерната.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника школы-интерната, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников школы-интерната за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы-интерната если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

6.13. **Премияльные выплаты:**

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм

и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы-интерната;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы-интерната;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- высокие результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

6.13.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника школы-интерната, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с школой-интернатом в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

6.13.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

6.13.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам школы-интерната вне зависимости от занимаемой должности: ко Дню Учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику школы-интерната при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.14. Премии, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя школы-интерната в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора учреждения.

6.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 6.7., 6.8., 6.12., 6.13. настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.16. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.10 - 6.12 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.17. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 6.9 - 6.11 Положения, осуществляются в первоочередном порядке.

6.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику школы-интерната с учетом разработанных в школе-интернате критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются школой-интернатом по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы-интерната.

6.19. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается школой-интернатом в пределах фонда оплаты труда школы-интерната.

6.20. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.21. Отдельным категориям работников школы-интерната высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера:

6.21.1. Осуществлять выплаты с отдельным категориям педагогических работников государственных учреждений Краснодарского края по следующим

должностям:

6.21.1.1. учитель, учитель дефектолог, учитель логопед (логопед), социальный педагог, педагог психолог, педагог дополнительного образования в размере 10 000 рублей в месяц;

6.21.1.2. воспитатель в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в размере 5 000 рублей в месяц.

6.21.1.3. Помощник воспитателя, медицинская сестра, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в размере 3 000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата отдельным категориям работников:

исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объёму работ, исчисляются без учёта денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

6.21.2. Устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в сумме 5750 рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.22. Размеры выплат, могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. Порядок снятия компенсационных выплат и стимулирующих доплат и надбавок

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

7.1. Окончание срока действия доплат и надбавок.

7.2. Окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки.

7.3. Передача дополнительной работы другому работнику, которому определены надбавки.

7.4. Снижение качества работы, за которые были определены доплаты.

7.5. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

7.6. Решение о начислении, отмене, уменьшении размеров стимулирующих выплат работникам, находящимся на больничном листе по причине временной нетрудоспособности (и другим причинам) принимается администрацией школы - интерната, по согласованию с первичной профсоюзной организацией индивидуально в каждом случае.

Стимулирующие выплаты работнику, находящемуся на больничном листе по причине временной нетрудоспособности могут быть сохранены при условии, если в отчетный период была осуществлена работа в полном объеме.

7.7. Невыполнение или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора, заместителей директора, решений Педагогического совета.

7.8. Невыполнение плановых мероприятий.

7.9. Доплата за проверку тетрадей может быть снижена на 1-10% в случаях:

- отсутствие необходимых рабочих тетрадей у учащихся;
- нерегулярные и некачественные проверки.

7.10. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка или должностной инструкции за оцениваемый период:

- прогул,
- опоздание на работу, опоздание на уроки,
- нарушение техники безопасности,
- замечания по ведению классного журнала,
- выход на урок без подготовленного плана урока и др.,
- замечание, оформленное записью в журнале дежурного администратора, справкой по результатам проверки, служебной запиской заместителя директора, распоряжением директора, дисциплинарным взысканием в приказе.

7.11. В случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к обучающимся и т.п.

7.12. За каждое нарушение норм Закона РФ «Об образовании», устава школы — интерната (в части профессионального поведения), оформленное дисциплинарным взысканием в приказе.

7.13. Надбавки и доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

7.14. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается администрацией школы - интерната, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, оформляется приказом директора школы - интерната.

8. Материальная помощь

8.1. Единовременная материальная помощь - предоставляется работнику по его заявлению и (или) подтверждающему документу в экстренных случаях, в связи с мотивированными материальными затруднениями, к очередному трудовому отпуску (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

8.2. Материальная помощь оказывается работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающие как по основному месту работы, так и по совместительству.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы – интерната.

8.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы - интерната материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.5. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти ближайших родственников, рождении ребенка и бракосочетании - на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения рассматривается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы – интерната и оформляется протоколом;

- при обучении, значимых для школы – интерната профессиям – на основании приказа директора, согласованного с выборным профсоюзным комитетом.

8.6. Материальная помощь устанавливается в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему Положению.

9. Оплата труда директора школы – интерната, заместителей директора и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата директора школы - интерната, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Размер должностного оклада директора школы-интерната устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края.

9.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости школы-интерната.

9.4. Выплаты директору школы - интерната устанавливаются на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

9.5. С учетом условий труда директору школы-интерната могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 6 Положения Губернатора Краснодарского

края от 19.12.2023 № 1133 соответственно, в порядке, определенном Министерством.

9.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера школы-интерната (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников школы-интерната (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы-интерната и средней заработной платы работников списочного состава школы-интерната определяется путем деления средней заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы на среднюю заработную плату работников списочного состава этой школы (без директора, его заместителей, главного бухгалтера).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера школы-интерната и средней заработной платы работников школы-интерната может быть увеличен по решению Министерства в отношении директора, его заместителей, главного бухгалтера школы-интерната, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

По решению Министерства директору школы-интерната, его заместителям, главному бухгалтеру школы-интерната на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых школ, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора школы-интерната и не более 5,0 для заместителей директора, главного бухгалтера школы-интерната.

9.7. По решению Министерства директору школы-интерната могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы школы-интерната.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Министерством.

9.8. Директор школы-интерната, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в школе-интернате.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться директором школы-интерната, определяется Министерством, заместителями

директора – директором школы-интерната, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников.

9.9. Директору школы-интерната по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности школы-интерната в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы школы-интерната, установленными Министерством.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором школы-интерната сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

9.10. В случае, если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ, с письменного согласия работника школы-интерната приказом Министерства на него возлагается временное исполнение обязанности директора ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Платнировской, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника школы-интерната не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Министерства о возложении временного исполнения обязанности директора школы-интерната указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником школы-интерната с этой же школой-интернатом.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада директора школы-интерната, предусмотренного пунктом 9.3. настоящего раздела, для школы-интерната.

9.11. Должностные оклады заместителей директора школы - интерната и главного бухгалтера устанавливаются на 25% процентов ниже должностного оклада директора школы - интерната и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

9.12. Для заместителей директора и главного бухгалтера в начале календарного года (в январе) доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы – интерната.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание школы – интерната формируется и утверждается директором школы - интерната в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы - интерната.

10.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом школы - интерната.

10.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

10.5. Численный состав работников школы - интерната должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования и науки Краснодарского края.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Из фонда оплаты труда работникам школы-интерната (в том числе директору школы-интерната, его заместителям и главному бухгалтеру школы-интерната) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- директора школы-интерната - правовым актом Министерства;
- работников школы-интерната (за исключением директору школы-интерната) - локальным нормативным актом школы-интерната и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- директору школы-интерната – Министерство;
- работников школы-интерната (за исключением директора школы-интерната) - директор школы-интерната на основании письменного заявления работника школы-интерната.

11.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона N 1572-КЗ месячная заработная плата работников школы-интерната, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда школы-интерната выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника школы-интерната, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник школы-интерната не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником школы-интерната в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда,

производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику школы-интерната по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

11.3. В пределах объема средств на оплату труда работников школы-интерната директор школы-интерната формирует штатное расписание, которое утверждается приказом директора школы-интерната. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы-интерната. Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям школы-интерната, сформированным в соответствии с их Уставом. В штатном расписании указываются должности работников школы-интерната, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам школы-интерната, трудоустроенным на штатные должности.

11.4. Численный состав работников школы-интерната должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством.

11.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Министерство вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

- по определению штатной численности работников школы-интерната (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников школы-интерната.

11.6. Приказами Министерства утверждаются:

- перечни должностей, относимых к:
основному персоналу (педагогические работники) школы-интерната;
административно-управленческому персоналу школы-интерната;
вспомогательному персоналу школы-интерната;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы-интерната.

12. Заключительные положения

12.1. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы-интерната.

12.2. Срок действия – до отмены.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников школы-интерната:

Должность	Квалификационный разряд	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
Общие профессии рабочих первого уровня		
Дворник; уборщик служебных помещений.	1	8 446
Кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту белья; мойщик посуды; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	2	8 700
Общие профессии рабочих второго уровня		
Водитель автомобиля	4	9 230
Водитель автомобиля	5	9 508
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Делопроизводитель	1	8 700
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Помощник воспитателя, секретарь руководителя	1	8 961
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
Бухгалтер, экономист	1	9 230
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»		
Шеф повар	1	9 320
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Повар	1	9 230

ПКГ должностей работников учебно – вспомогательно персонала первого уровня		
Помощник воспитателя		8 961
ПКГ должностей педагогических работников		
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	2	16 771
Воспитатель, педагог – психолог	3	16 926
Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор	4	17 081
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинская сестра	3	12 954
ПКГ «Врачи и провизоры»		
Врач - специалист	2	17 588

**Порядок
исчисления заработной платы педагогическим работникам
ГКОУ КК школы – интерната ст – цы Плятиррадей**

1. Порядок исчисления заработной платы учителей, воспитателей и иных педагогических работников.

1.1 Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся **нормируемой частью** их педагогической работы, установлены Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2 Месячная заработная плата учителей, воспитателей и иных педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

1.3 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, воспитателей и иных педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.4 Установленная учителям, воспитателям и иным педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.5. **Тарификация** учителей, воспитателей и иных педагогических работников производится **один раз в год, но раздельно по полугодиям**, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.6 Исчисление заработной платы учителей, воспитателей и иных педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

1.7 Тарификация учителей осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

- в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на

начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.8 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников школы-интерната, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях **почасовой оплаты** и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и иных педагогических работников школы – интерната применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и иных педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школу – интернат;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников школы-интерната оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

1.2. Сумма заработной платы в месяц педагогического работника школы-интерната для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;
- выплаты стимулирующего характера, установленной по занимаемой должности педагогического работника школы-интерната.

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

1.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно

осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

1.5. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организации (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются школой-интернатом самостоятельно.

**Перечень учреждений, организаций и должностей,
время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя - дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели , классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования , старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно - производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по

	производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).
--	---

Порядок
зачета педагогическим работникам ГКОУ КК школы-интерната ст-цы
Платнировской в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования и службы в
Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

2.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.1 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах

милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Перечень специалистов работающих в сельской местности
ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Платнировской

1. Педагогические работники (учителя, воспитатели, прочие педагогический работники) (Приказ минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г № 761н).
2. Экономист (Приказ минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г № 761н).
3. Бухгалтер (Приказ минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г № 761н).
4. Медицинская сестра (Приказ минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 г № 541н).

Критерии оказания материальной помощи работникам ГКОУ КК школы – интерната ст – цы Платнировской

№ п/п	Критерии материальной помощи	Размер материальной помощи
1	Потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера.	не более 2-х должностных окладов
2	В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители).	не более 2 - х должностных окладов
3	К отпуску (раз в год)	не более 2 - х должностных окладов
4	Тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат.	не более 2 - х должностных окладов
5	При увольнении работника в связи с выходом на государственную пенсию (55 лет женщины, 60 лет мужчины).	не более одного должностного оклада
6	К юбилейным датам рождения у женщин 50, 55, 60 лет; у мужчин 50, 60, 65 лет при непрерывном стаже работы в школе - интернате: • от 5 – 10 лет • от 10 – 15 лет • от 15 лет и выше	60% должностного оклада 80% должностного оклада 100% должностного оклада
7	При рождении ребёнка.	один должностной оклад
8	В целях социальной поддержки, при обучении значимым для учреждения профессиям.	до 100 %

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с вредными или опасными условиями труда,
по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ
3	Повар	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ
4	Кухонный рабочий	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ
5	Мойщик посуды	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ
6	Медицинская сестра	обслуживающий персонал	12	Результаты СОУТ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.



Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель	учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог.
Воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий



График работы
повара

ГКОУ КК школы - интерната ст-цы Платнировской
на апрель 2025 г.

Ф. И.О .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0
Петро сян Г.И.	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2
Мар тын ова О.В.	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1

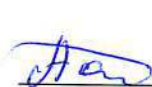
1 – первая смена с 7-00 до 14-42 (перерыв с 11-00 до 11-30).

2 – вторая смена с 12-00 до 19-42 (перерыв с 16-00 до 16-30).

Продолжительность смены 7 ч.12 мин.

Выходной – суббота, воскресенье

С графиком ознакомлены:

 Г.И.Петросян

 О.В.Мартынова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий



**График работы
кухонного рабочего**

ГКОУ КК школы - интерната ст-цы Платнировской
на апрель 2025 г.

Ф.И. .О.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Бонд арен ко Т.А	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1
Козл ова Г.И.	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2	1	2	В	В	1	2	1	2	1	В	В	2	1	2

1 – первая смена с 7-00 до 14-42 (перерыв с 11-00 до 11-30).

2 – вторая смена с 12-00 до 19-42 (перерыв с 16-00 до 16-30).

Продолжительность смены 7 ч.12 мин.

Выходной – суббота, воскресенье

С графиком ознакомлены:

Бондаренко Т.А.Бондаренко

Козлова Г.И.Козлова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий



График работы
операторов котельной

ГКОУ КК школы - интерната ст-цы Платнировской

на апрель 2025 г.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Шелудько Г.Д.	8	8		8	8		8	8		8	8		8	8																	
Жиганов Н.В.		8	8		8	8		8	8		8	8		8	8																
Чередниченко К.В.			8	8		8	8		8	8		8	8		8																

Режим работы: 16.00 – 24.00 – 8 часов

00.00 – 8.00 – 8 часов

С графиком ознакомлены:

 Жиганов Н.В.

 Шелудько Г.Д.

 Чередниченко К.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Г.Н.Пивоварова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



ГКОУ КК школы -
интерната

ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

График работы

уборщика служебных помещений

ГКОУ КК школы – интерната ст-цы Платнировской
на апрель 2025 г.

Сменный график работы:

Ф.И.О.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Корнов а А.П.	1	2	3	1	В	В	2	3	1	2	3	В	В	1	2	3	1	2	В	В	3	1	2	3	1	В	В	2	3	1
Колоче ва Т.В.	2	3	1	2	В	В	3	1	2	3	1	В	В	2	3	1	2	3	В	В	1	2	3	1	2	В	В	3	1	2
Петров а И.В.	3	1	2	3	В	В	1	2	3	1	2	В	В	3	1	2	3	1	В	В	2	3	1	2	3	В	В	1	2	3

1 – первая смена с 7-00 до 14-42 (перерыв с 11-00 до 11-30).

2 – вторая смена с 11-48 до 19-30 (перерыв с 16-00 до 16-30).

3 – вторая смена с 10⁰⁰ до 17⁴² (перерыв с 14⁰⁰ до 14³⁰).

Продолжительность смены 7ч.12 мин.

Выходной – суббота, воскресенье

С графиком ознакомлены:

Корнова А.П.

Колочева Т.В.

Петрова И.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКОУ КК школы -

интерната

ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025г.

**СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА
В ГКОУ КК ШКОЛЕ-ИНТЕРНАТЕ СТ-ЦЫ ПЛАТНИРОВСКОЙ**

№ п/п	Наименование	Срок проведения	Документ	Ответственный
1.	Вводный инструктаж по охране труда	При приеме на работу	Журнал регистрации вводного инструктажа	Директор Скубий Г.Н.
2.	Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте	При приеме на работу и в других случаях, установленных законодатель ством	Журнал инструктажа на рабочем месте	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной работе
3.	Повторный инструктаж по охране труда	1 раз в 6 месяцев по мере необходимости (для работников с вредными условиями труда 1 раз в 3 месяца) и в других случаях установленных	Журнал регистрации инструктажа	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной работе

		законодательст вом		
4.	Выполнение правил пожарной безопасности	2 раза в год	Журнал учета противопожарных инструктажей	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе
5.	Выполнение правил электро безопасности	1 раз в год	Журнал учета присвоения I группы по эл. безопасности	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организацииГКОУ РК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКОУ РК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

**Перечень**

**должностей и профессий, на рабочих местах которых работники
обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими
средствами защиты**

	Наименовани е профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдач и на год (перио д) (штуки , пары, компле кты, мл)	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	Оператор котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	

2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	

			воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Уборщик производст венных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Водитель автомобили	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от	1 шт. на 2	

			воды	года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
8	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной	до износа	

			защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
			или		
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	
9	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
10	Кастелянша	Одежда	Костюм для защиты	1 шт.	Приказ

		специальная защитная	от общих производственных загрязнений		Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пар	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
11	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
12	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара	

			(ударов)		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
13	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
14	Врач	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием	1 шт.	

			от запотевания		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	

***Информация о классе (ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ указаны во внутренних локальных актах работодателя (Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ)).**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ-КК школы-интерната
ст-цы Платнировской
Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ-КК школы - интерната
ст-цы Платнировской
Г. Н. Скубий
25.03.2025г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и работ, связанных с загрязнением,
при выполнении которой работники обеспечиваются мылом,
сmyвающими и обезвреживающими веществами**

Наименование профессии	Основание	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Водитель автомобиля	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями Взаимодействие с техническими маслами При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства от устойчивых загрязнений	200 мл
			Дерматологические средства защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов, веществ средства гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.

Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, оператор котельной, дворник	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Работы, связанные с легкосмываемы ми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывающаяся специальная обувь)	Дерматологические средства защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
			средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
Повар, Кухонный рабочий, кладовщик,	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	При работе в контакте с продуктами питания	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
			Дерматологические средства защиты индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывающаяся специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов, веществ средства гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
Мойщик посуды, машинист по стирке и	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от	Работа с синтетическим и моющими средствами,	Средства гидрофобного действия	100 мл
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и	200 мл.

ремонт белья, кастелянша	29.10.2021 № 767н	растворами моющих, чистящих средств	сmyвающие средства	
			Дерматологические средства защиты индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов, веществ средства гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
Медицинская сестра	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Работа с водными растворами дезинфицирую щих средств	Средства гидрофобного действия	100 мл
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и сmyвающие средства	200 мл
			Дерматологические средства защиты индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платнировской

Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платнировской

Г. Н. Скубий

25.03.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната ст-цы Платнировской

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната ст-цы Платнировской (далее – школа-интернат).

2. Педагогические работники школы-интерната в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники школы-интерната, замещающие должности учителя, воспитателя, социального педагога, педагога-психолога, педагога дополнительного образования имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается школой-интернатом в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время по трудовому договору, при этом

проработанное время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев.

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом школы-интерната. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели до выхода, в письменном виде. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в школе-интернате составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных классов.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации школы-интерната.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совмещительству в школе-интернате, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совмещительству. Для предоставления отпуска по работе по совмещительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в школе-интернате системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платиновской

Т.Н.Пивоварова

25.03.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Платиновской

Г. Н. Скубий

25.03.2025г.

Форма расчетного листка

Наименование структурного подразделения

Расчетный листок за _____ (месяц) 20__ года

Фамилия Имя Отчество

Должность _____

Табельный № _____

Месяц	Дни	Часы	Начислено	Удержано	Код	Комп. Вып.	Расшифровка
					1		Учебные часы в средних классах
					6		Премия
					11		Трудовой отпуск
					12		Учебный отпуск
					15		Компенсация при увольнении
					16		Праздничные часы
					29		Оклад
					45		Расширение зон обслуживания
					49		Прочие надб.
					53		Доплата за зав. кабинетом
					54		Праздничные часы
					56		Материальная помощь
					62		Доплата пед.работникам за проверку тетрадей
					69		Вознаграждение за кл.рук.
					72		Ночные часы (35%)
					80		За работу в сел.местности
					85		ДОПЛАТА губернаторские
					87		Логопед специфика
					101		Больничный (РАБОТ)
					105		Коэф. за квалификационную кат.
					107		Персональный повышающий коэф.
					108		Надбавка за выслугу лет, стаж
					144		Проч.допл.надб.(СУММА)
					155		За работе с вредными условиями тр.
					158		За работу не вход.в круг должностных обязанностей
					178		За часы воспитателя
					179		Кв. категория воспитателя
					180		Стаж воспитателя
					181		Сельские воспитателя
					182		Специфика воспитателя
					184		За расширение зон обслуживания
					190		Оклад
					196		Логопед сельские
					197		Выслуга лет, стаж
					198		Надб. за квалиф. категорию

				199		Логопед выслуга лет
				210		За сложность и напряжен.выпол. раб.
				247		Сельскпед. доп. образ.
				248		Оклад пед. доп. образ.
				249		Квалификац. кат.пед. доп. образ.
				277		Совмещение профессии
				91		Доведение до МРОТ
				212		за классное руководство(фед.)
				31		компенсация коммунальн.услуг
				208		сельские учит.
				41		специфика из расчета 2000 руб
				40		компенс.ком.усл.(пенсион.)
				189		квалификация
ИТОГО						
К выплате						

Итого начислено ____ Итого НДФЛ ____ Итого вычет ____ Мат. помощь ____

ПФР
0,0

ТФОМС
0,0

ФФОМС
0,0

ФСС
0,0

Страховая часть _____ Накопительная часть _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Платиновской
Т.Н.Пивоварова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КК школы -
интерната
ст-цы Платиновской
Г. Н. Скубий



Соглашение по охране труда на 2025-2028 гг.

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Все го	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	Рабочее место	34	51,0	11.12.2025	Отв. за ОТ	37	37		
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	Человек	4 2	30,0 15,0	25.11.2025 11.10.2027	Отв. за ОТ	4 2	4 2		
3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов			13,0 13,0 13,0	2025 2026 2027	Зам.директора по АХР	69 69 69	61 61 61		

	электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.									
4.	Установка в здании пищеблока, библиотеки, в кабинетах № 3 , кабинет бухгалтерии, главного бухгалтера, зам.директора по АХР, УР, директора вентиляционной системы, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях. кабинет № 1,2 кабинет 4,5	штук	7	235,0	2025	Зам.ди ректора по АХР	10	10		
			2	82,0	2026		4	4		
			2	82,0	2027		4	4		
5	Текущий ремонт системы отопления в кабинетах № 11, 12, 13	система отопления	9	80,0	2026	Зам.ди ректора по АХР	6	6		
7	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.			140,0	2025	Зам.ди	69	61		
				150,0	2026	ректора по	69	61		
				160,0	2027	АХР, мед. сестра	69	61		

8	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.			100,0	2025	Зам.ди ректора по АХР	21	14		
				100,0	2026		21	14		
				100,0	2027		21	14		
9	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.		40	18,0	2025	Зам.ди ректора по АХР				
			20	9,0	2026					
			40	18,0	2027					
10	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.			1,0	2025	Отв.по ОТ	69	61		
				1,0	2026					
				1,0	2027					
11	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).		16	24,0	2025	Зам.ди ректора по АХР	69	61		
12	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.			10,0	2025	Зам.ди ректора по АХР	24	17		
				10,0	2026					
				15,0	2027					