

От работодателя:

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

И.А. Лисенков
«22» декабря 2023 года
МП

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Е.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного специального учебно-воспитательного
учреждения закрытого типа общеобразовательной школы
Краснодарского края

на 2023 - 2026 годы
с 25 декабря 2023 года по 24 декабря 2026 года

Коллективный договор принят
на общем собрании коллектива
ГКСУВУЗТ ОШ КК
22.12.2023 г., протокол № 33

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Брюховецкого района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 25.12.2023 № 58-17
Верушин
наименование должности, подпись, Ф.И.О.
В.А. Кузнецов

ст. Переясловская
2023 г.

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 специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа общеобразовательной школе Краснодарского края (ГКСУВУЗТ ОШ КК).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», 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.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКСУВУЗТ ОШ КК 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 Государственное казенное специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа общеобразовательная школа Краснодарского края в лице директора Лысенкова Николая Анатольевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Пашенко Павла Васильевича, именуемый в дальнейшем «Выборный орган первичной профсоюзной организации».

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. 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 выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением

3

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.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКСУВУЗТ ОШ КК, 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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьёй 43 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.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 25 декабря 2023 года и действует по 24 декабря 2026 года включительно.

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,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- 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 ГКСУВУЗТ ОШ КК;

- 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. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ГКСУВУЗТ ОШ КК, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, настоящим коллективным договором, 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 трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- место работы;
- 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;
- условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) 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 ГКСУВУЗТ ОШ КК показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6

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).

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. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

Осуществлять мероприятия по проведению на этих рабочих местах специальной оценки условий труда, а также по результатам проведенной специальной оценки - соблюдение условий труда инвалидов на квотируемых рабочих местах.

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, руководители структурных подразделений 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-

7

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 (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

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 трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст.5 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

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. 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 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в ГКСУВУЗТ ОШ КК, 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 (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в ГКСУВУЗТ ОШ КК может быть принято Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Письмо Минпросвещения России и Профеоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

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:

9

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 преимущество 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 30 дней) длительно 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. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

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»;

«Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

п.12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

п.13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников». (Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

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 при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, 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 (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика

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 (ст.196 и 197 ТК РФ) (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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. Включать 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);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года) (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в ГКСУВУЗТ ОШ КК;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет 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 (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

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 не менее 10% от ставки, оклада ежемесячно вместе с заработной платой.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно;

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

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

3.8.5. За победу в региональных и Всероссийских конкурсах профессионального мастерства «Педагог года» назначаются следующие стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

- За диплом 1 степени – 15 тысяч рублей;
- За диплом 2 степени – 13 тысяч рублей;
- За диплом 3 степени – 10 тысяч рублей;

- За лауреата конкурса – 5 тысяч рублей.

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 муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (*день учителя, день открытых дверей*), 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 расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

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 ГКСУВУЗТ ОИШ КК 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 руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГКСУВУЗТ ОИШ КК 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) (ст.92 ТК РФ).

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 продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601).

4.1.6. В ГКСУВУЗТ ОШ КК учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем ГКСУВУЗТ ОШ КК 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.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ГКСУВУЗТ ОШ КК, 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.

4.1.8. 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. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. 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 учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10.

4.1.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные

перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы без обязательного присутствия в ГКСУВУЗТ ОШ КК.

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.

4.1.13. 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 ГКСУВУЗТ ОШ КК по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.14. 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).

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. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст.99.ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

4.1.15. 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 7 календарных дней (п.6.7. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район на 2022 – 2025 годы) (Приложение № 4).

4.1.16. 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.

4.1.17. 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).

4.1.18. 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).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГКСУВУЗТ ОШ КК.

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение № 5).

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.

4.1.21. 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.

4.1.22. 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.

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

4.1.24. 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.

4.1.25. 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 № 12).

4.1.26. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дня;

- за стаж работы в организации (10 лет) - 7 календарный день

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

4.2.3. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.15 ФЗ - 1244-1 от 15.05.1991), Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; работники, возобновившие трудовую

деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

4.2.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

- работникам в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

4.2.6. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата

21

оплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
на установление оплаты труда в повышенном размере на работах,
по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

4.2.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установленные льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом (ст. 264 ТК РФ).

4.2.8. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течении 10 лет - 5 календарных дней;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 2 календарных дня;

4.2.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам службы режима, проработавшим десять лет и более в ГКСУВУЗТ ОШ КК, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней;

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

4.2.11. 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 (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы).

4.2.12. 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.

4.2.13. 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).

Месячная заработная плата работника отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

5.1.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 23 числа (за первую половину месяца) и 8 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную

в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ) (Приложение № 11).

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. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Приложении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда ГКСУВУЗТ ОШ КК.

5.1.4. 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.

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия 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.

5.1.6. 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. 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.

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

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

5.1.10. В целях материальной поддержки педагогических работников 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;
- отсутствия 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.

5.1.11. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

«Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы»).

5.1.13. 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.

5.1.14. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет («Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 годы»).

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации 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 ГКСУВУЗТ ОШ КК;

- 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 характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ГКСУВУЗТ ОШ КС;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;
- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за нахождение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;
- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации специально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1.1. Работодатель обязуется:

в целях предоставления гражданам предпенсионного возраста работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, состоящими с работодателем в трудовых отношениях, двух рабочих дней один раз в год на прохождение диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ), осуществлять информационное взаимодействие между работодателем и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды обязательного страхования;

вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставлять сведения о работниках в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

6.1.3. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном приказом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

6.1.4. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

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

6.1.5. В соответствии с Федеральным законом от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

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.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то работодатель должен будет выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства работодатель сможет выплатить единовременную компенсацию в размере кратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

Либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен выплатить их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

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

6.1.7. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, в случае смерти близкого родственника, в связи с иными непредвиденными обстоятельствами в размере не менее одного минимального размера оплаты труда (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию в зависимости от непрерывного стажа работы в ГКСУВУЗТ ОШ КК (15 лет и свыше – в размере одного минимального размера оплаты труда; 20 лет и свыше – в размере двух минимальных размеров оплаты труда) за счет фонда оплаты труда.

6.1.9. Выплачивает материальную помощь в размере 1000 рублей к юбилейным дням рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, 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. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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.

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

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

30

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (ст. 351.7 ТК РФ).

6.5. Стороны совместно:

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

создание и функционирование системы управления охраной труда. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

ежеквартально проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

назначает ответственными за обеспечение охраны труда должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;

организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает 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;

обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся 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 (ст. 214 ТК РФ).

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на текущие годы.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора (или) соглашения (ст. 224 ТК РФ).

7.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством, график проведения специальной оценки условий труда является приложением № 7 к коллективному договору.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 13).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ).

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по срокам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.5.2. Заключать договоры страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

7.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (Приложение № 9), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 10);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

7.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 214 ТК РФ).

3

В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

7.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) возможность досрочного назначения страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "Об страховых пенсиях";

б) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 6;

в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

г) смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

7.5.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (или исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

7.5.7. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

Работники, 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

3

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за работником 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 (ст.185.1. ТК РФ).

7.5.8. Иметь укомплектованные аптечки для оказания первой помощи работникам.

7.6. Работодатель выделяет средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

7.7. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.7.1. Не допускает женщин на работы, указанные в Приказе Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»);

7.7.2. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»);

7.7.3. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

7.7.4. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.7.5. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.7.6. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда.

7.8. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений.

7.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

33

проводить информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

7.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзным комитетом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

7.11. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить 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;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.12. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения и повышения безопасности труда, улучшения условий труда, производственного быта и прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели.

7.13. Окончательное решение при возникновении споров по охране труда между сторонами принимается комиссией по охране труда, в соответствии с требованиями нормативных актов.

7.14. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью 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), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 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, внебюджетного фонда.

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 Российского 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, включая порядок регулирования труда в организации (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 каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, эпидемиологическим 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 (статья 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, 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, грубого 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 (Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

8.2.4. 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).

8.2.5. С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

выборного органа первичной профсоюзной организации в течение 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 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы 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).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, районного и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в пленумах, президиумах с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности 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).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, оценке труда, социальному страхованию, оценки профессиональных рисков.

IX КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, территориальной организацией Профсоюза.

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

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 14 календарных дней со дня его подписания в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН Брюховецкого района для его уведомительной регистрации.

9.3. Стороны договорились:

40

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора 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.

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

9.5. 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».

9.6. 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.

Приложение № 1
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
образовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Дысенков
«...» декабря 2023 года
МП


П.В. Пашенко
«...» декабря 2023 года
МП

**Правила
внутреннего трудового распорядка**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Государственном казенном специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа общеобразовательной школе Краснодарского края (далее – ГКСУВУЗТ ОШ КК).

В трудовых отношениях с работником ГКСУВУЗТ ОШ КК работодателем является ГКСУВУЗТ ОШ КК в лице директора ГКСУВУЗТ ОШ КК.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Приём на работу в ГКСУВУЗТ ОШ КК осуществляется на основании

трудового договора.¹

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю:²

- паспорт или иной 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 учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст.65 ТК РФ).

2.5. Педагогической деятельностью в ГКСУВУЗТ ОШ КК имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:³

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

ст.16 ТК РФ
 ст.65 ТК РФ
 ст.331 ТК РФ

- 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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.

2.7. К трудовой деятельности в ГКСУВУЗТ ОШ КК не допускаются лица, 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁴

2.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка ГКСУВУЗТ ОШ КК, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁵

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам ГКСУВУЗТ ОШ КК, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем ответственного структурного подразделения);
- оплатой труда (совместно с работниками бухгалтерии и ведущим экономистом);
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

ст.351.1 ТК РФ
ст.68 ТК РФ

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель ~~имеет~~ издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон ~~может~~ быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки ~~его~~ соответствия поручаемой работе.⁶

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех ~~месяцев~~, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера – шести ~~месяцев~~. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не ~~включаются~~ период временной нетрудоспособности работника.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- ~~лиц~~, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, ~~предназначенному~~ в порядке, установленном трудовым законодательством и иными ~~нормативными~~ правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора ~~лет~~
- ~~лиц~~, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ~~лиц~~, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным ~~программам~~ и впервые поступающих на работу по полученной специальности в ~~течение~~ одного года со дня получения профессионального образования ~~соответствующего~~ уровня;
- ~~лиц~~, приглашенных на работу в порядке перевода от другого ~~работодателя~~ по согласованию между работодателями;
- ~~лиц~~, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными ~~законами~~.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель ~~имеет~~ право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с ~~работником~~, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за ~~три~~ дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого ~~работника~~ не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет ~~право~~ обжаловать в суде.⁷

2.12. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, ~~работавшего~~ у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного ~~работодателя~~ является для работника основной.⁸

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

⁶1 ст.70 ТК РФ
⁷1 ст.71 ТК РФ
⁸3 ст.66 ТК РФ

213. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГКСУВУЗТ ОШ КК.

214. О приёме работника в ГКСУВУЗТ ОШ КК делается запись в книге личного состава.

215. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в ГКСУВУЗТ ОШ КК.

216. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения определенных сторонами условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

217. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

218. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода). Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца до их введения, в письменном виде, в соответствии со статьёй 74 ТК РФ.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными

...актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

— по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных законами и иными нормативными правовыми актами;

— в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если работник переводится с его письменного согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.20. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

2.21. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.21.1. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, конфессий, принадлежности или не принадлежности к определенным общественным группам или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

47

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

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ГКСУВУЗТ ОШ КК, с изменением подчиненности (подчиненности) ГКСУВУЗТ ОШ КК, либо ее организацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с работником ГКСУВУЗТ ОШ КК являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.23. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив

работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным законодательным актом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹⁰

224. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹¹

225. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его желанию (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или условий трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹²

226. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹³

227. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁴

228. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁵

229. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст.179 ТК РФ, имеют также: предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст.5 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»); проработавшие в сфере образования свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, впервые приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года со дня окончания образовательного

часть 1 ст. 80 ТК РФ
часть 2 ст. 80 ТК РФ
часть 3 ст. 80 ТК РФ
ч.1 ст.79 ТК РФ
ч.2 ст.79 ТК РФ
ч.3 ст.79 ТК РФ

обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

Увольнение работников ГКСУВУЗТ ОШ КК в связи с сокращением численности или штата образовательного учреждения допускается, если работник перевести работника, с его согласия, на другую работу.

130. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора во всех случаях является последним днем работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 84 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст.84.1 ТК РФ).

131. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона (ст.84.1 ТК РФ).

132. 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 обязан направить 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 уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении

работника по следующим основаниям:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (подпункт "а" пункта 6 части первой ст.81 ТК РФ)

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 части первой ст.83 ТК РФ)

- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности) (часть вторая ст.261 ТК РФ).

2.33. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или напечатанному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой книжке у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (часть шестая ст.84.1 ТК РФ).

2.34. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при

работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок возместить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

2. Основные права и обязанности работников ГКСУВУЗТ ОШ КК

2.1. Работники ГКСУВУЗТ ОШ КК имеют право на:¹⁶

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГКСУВУЗТ ОШ КК в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых

¹⁶ ст.21 ТК РФ

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники ГКСУВУЗТ ОШ КК имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:¹⁷

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

3.3. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований Краснодарского края.¹⁸

3.4. Директору ГКСУВУЗТ ОШ КК, заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».¹⁹

3.5. Работники ГКСУВУЗТ ОШ КК обязаны:²⁰

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГКСУВУЗТ ОШ КК;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

¹⁷ ч.5 ст.47 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

¹⁸ ч.8 ст.47 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

¹⁹ ч.7 ст.51 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁰ ст.21 ТК РФ

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.6. Приказом работодателя в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций. Доплаты за дополнительную работу определяются положением о порядке установления доплат и надбавок работникам школы.

3.7. Педагогические работники ГКСУВУЗТ ОШ КК обязаны:²¹

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в ГКСУВУЗТ ОШ КК;

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

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда;

ч.1 ст.48 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

10) соблюдать устав ГКСУВУЗТ ОШ КК, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

3.8. В период организации образовательного процесса работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- заменять друг друга без распоряжения работодателя ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении и на территории ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- обсуждать за глаза своих коллег, представлять их в невыгодном свете, подрывая авторитет сотрудника образовательного учреждения;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы школы;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ГКСУВУЗТ ОШ КК в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения работодателя и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только работодателю и его заместителям.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁹

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГКСУВУЗТ ОШ КК (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязуется:²²

- 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 и условия труда, 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;

- Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

- Выплачивать заработную плату работнику 23 числа (за первую половину месяца) и 8 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в

= ст.22 ТК РФ

которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

– Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

– При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГКСУВУЗТ ОШ КК в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– 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 Российской Федерации,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливается круглосуточный режим работы.

5.2. Для педагогических работников ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.²³

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.4. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 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» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 приложения к указанному Приказу;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 приложения к указанному Приказу;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 приложения к указанному Приказу.

5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников ГКСУВУЗТ ОШ КК установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество

проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в ГКСУВУЗТ ОШ КК в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в ГКСУВУЗТ ОШ КК, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГКСУВУЗТ ОШ КК.²⁴

5.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе ГКСУВУЗТ ОШ КК, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше

²⁴ по аналогии с абзацем 1 раздела «Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения 1 к Отраслевому соглашению по организациям, входящим в ведение Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы

меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.²⁵

5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.²⁶

5.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых ГКСУВУЗТ ОШ КК осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.13. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается.

5.14. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами ГКСУВУЗТ ОШ КК.

5.15. Расписание занятий составляется работодателем исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников.

²⁵ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении
²⁶ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

5.16. Педагогическим работникам, при наличии такой возможности, без нарушения организации образовательного процесса, может быть установлен методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации. Методический день является рабочим днём.

5.17. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.18. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе.

5.19. Продолжительность рабочей недели, за исключением педагогических работников ГКСУВУЗТ ОШ КК и работников, указанных в пункте 5.10 настоящих Правил, устанавливается 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Рабочее время для каждого работника определяется трудовым договором. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ). Для педагогических работников перерыв в работе устанавливается в удобное для работника время. Обеденный перерыв для остальных работников школы - с 12.00 до 13.00 часов. Режим работы учреждения установлен в приложении №1 к настоящим Правилам. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.²⁷

5.20 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, перенос выходного дня регулируется ст. 112 ТК РФ.

5.21 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.²⁸ Привлечение к работе в указанные дни осуществляется в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

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

5.23 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (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

²⁷ часть 1 ст. 95 ТК РФ
²⁸ ст.112 ТК РФ

сроками трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период действия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.24. Когда по условиям работы в ГКСУВУЗТ ОШ КК в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.²⁹

5.25. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Продолжительность рабочего времени водителей автобуса устанавливается при суммированном учете рабочего времени, учетный период один месяц. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

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. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).

5.26. Отдельным категориям работников ГКСУВУЗТ ОШ КК в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.27. По желанию работника он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами образовательного учреждения.

5.28. Работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.29. Педагогическим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней.³⁰ Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.³¹

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней) (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.³²

³⁰ Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

³¹ ч.1 ст.115

³² ч.1 ст.123 ТК РФ

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.³³

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.³⁴

5.31. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.³⁵

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет, и работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.³⁶

5.32. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.³⁷

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:³⁸

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.³⁹

5.33. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁴⁰

5.34. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁴¹

5.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁴²

«2 ст.123 ТК РФ
 «3 ст.123 ТК РФ
 «1 ст.122 ТК РФ
 последний абзац ст. 124 ТК РФ
 «2 ст.122 ТК РФ
 «3 ст.122 ТК РФ
 последний абзац ст.122 ТК РФ
 «1 ст.125 ТК РФ
 «5 ст.124 ТК РФ
 «1 ст.124 ТК РФ

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.36. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ГКСУВУЗТ ОШ КК по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁴³

5.37. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, (Приложение № 4 к коллективному договору);
- работающих, во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № 6 к коллективному договору).

5.38. Педагогические работники ГКСУВУЗТ ОШ КК не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом ГКСУВУЗТ ОШ КК (ст. 335 ТК). Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» установлены должности и условия работы, дающие право на указанный отпуск. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности независимо от ее объема:

- учитель;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- директор;
- заместитель директора (деятельность которых связана с образовательным процессом);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- преподаватель-организатор ОБЖ.

5.39. В случае своей болезни работник, при возможности, немедленно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей,

продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁴⁴

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники ГКСУВУЗТ ОШ КК могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Краснодарского края.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁴⁵

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁴⁶

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁴⁷

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁴⁸

7.4. 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 профсоюзного комитета.⁴⁹

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

* ст.191 ТК РФ
 * ст.192 ТК РФ
 * ч.5 ст.192 ТК РФ
 * ч.1 ст.193 ТК РФ
 * ч.2 ст.193 ТК РФ
 * ч.3 ст.193 ТК РФ

производства по уголовному делу.⁵⁰

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵¹

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.⁵²

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁵³

8. Ответственность работников ГКСУВУЗТ ОШ КК

8.1. Работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

ч.4 ст.193 ТК РФ
ч.5 ст.193 ТК РФ
ч.6 ст.193 ТК РФ
ст.194 ТК РФ

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

« 29 » декабря 2023 года
Н.А. Лысенков
ГКСУВУЗТ ОШ КК
МП

« 29 » декабря 2023 года
П.В. Пашенко
МП

**Режим
рабочего времени в ГКСУВУЗТ ОШ КК**

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из специфики работы Государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края установлен следующий режим рабочего времени:

1. Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК. Пятидневная рабочая неделя. Два выходных суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Начало работы 08.00 часов, окончание 17.00 часов. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 16.00 часов. Ненормированный рабочий день.

Воспитательная часть:

1. Старшие воспитатели, воспитатели работают по скользящему графику с двумя выходными днями, утвержденному директором ГКСУВУЗТ ОШ КК, согласованному с профсоюзным комитетом на полугодие. Продолжительность рабочей недели 30 часов.

2. Библиотекарь работает с 09.00 до 16.00 часов. Перерыв с 12.30 до 13.00 часов. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - суббота. В пятницу продолжительность рабочего дня с 09.00 до 15.00 часов. В воскресенье с 10.00 до 14.30 часов, перерыв с 12.30 до 13.00 часов. Продолжительность рабочей недели 36 часов. Ненормированный рабочий день.

3. Педагог-организатор работает по графику, утвержденному директором ГКСУВУЗТ ОШ КК и согласованному профсоюзным комитетом, с одним выходным днем /воскресенье/. Продолжительность рабочей недели 36 часов.

4. Инструктор по физической культуре работает согласно графика утвержденного директором ГКСУВУЗТ ОШ КК и согласованного с профсоюзным комитетом Продолжительность рабочей недели 30 часов. Без перерыва. Шестидневная рабочая неделя. Выходной- воскресенье.

5. Режим работы педагогов-психологов, социальных педагогов Спецшколы пяти дневная рабочая неделя. Начало работы 08.00 окончание 16.00 часов. Два выходных дня суббота воскресенье. Перерыв с 12.00 до 12.30 часов. В пятницу рабочий день с 08.00 до 15.00 часов, перерыв в пятницу Продолжительность рабочей недели 36 часов.

6. Педагоги дополнительного образования режим работы - с 14.00 до 17.00 с одним выходным днем – суббота, 18 часов в неделю. В летний период на время каникул работают с 9:00 до 12:00 , согласно графика работы, утвержденного директором, согласованного с профсоюзным комитетом. Так же в летний период с письменного согласия педагога может увеличиваться нагрузка на один час с соответствующей оплатой. Продолжительность рабочей недели 18 часов. Без перерыва.

7. Заместитель директора по воспитательной работе. Шестидневная рабочая неделя. Выходной суббота. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Начало работы 9.00. окончание 17.00 часов, перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 9.00 до 16.00 часов, перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В воскресенье рабочий день с 9.00 до 14.00. часов без перерыва. Ненормированный рабочий день.

Учебная часть

1. Время работы учителей предметников ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливается на основании учебного плана и тарификации на текущий учебный год. Начало и окончание работы каждого учителя-предметника определяется расписанием учебных занятий, утвержденного директором ГКСУВУЗТ ОШ КК и согласованного с профсоюзным комитетом . Для учителей предметников устанавливается 6 дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем. Учитель-логопед и учитель-дефектолог режим работы - 20 часов в неделю, начало и окончание работы определяется расписанием занятий утвержденным директором ГКСУВУЗТ ОШ КК и согласованного с профсоюзным комитетом . Для учителя- логопеда и учителя дефектолога устанавливается 5 дневная рабочая неделя с одним методическим днем субботой и выходным днем - воскресеньем.

2. Методист - рабочее время 36 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями /суббота, воскресенье/. Начало работы с 8.30 часов до 16.30 часов, в пятницу рабочий день с 8.30 ч. до 15.00 ч., перерыв с 12.00 до 12.30 часов.

3. Рабочее время заместителя директора по учебной работе составляет 36 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели 6 дней с одним выходным днем - воскресенье. Начало работы 8.00 окончание 15.00. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В субботу рабочий день с 8.00 до 13.00 часов без перерыва. Ненормированный рабочий день.

Служба режима:

1. Дежурные по режиму, работают по графикам работ, утвержденным директором ГКСУВУЗТ ОШ КК. Суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочей недели для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов. С двумя выходными.

2. Режим работы Старшего дежурного по режиму. Пятидневная рабочая неделя, выходные суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Начало работы 08.00 часов, окончание 17.00 часов. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 16.00 часов. Ненормированный рабочий день.

3. Начальник отдела (по режиму). Пятидневная рабочая неделя, выходные суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Начало работы 08.00 часов, окончание 17.00 часов. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 16.00 часов. Ненормированный рабочий день.

Здравпункт:

1. В связи с круглосуточным пребыванием воспитанников в ГКСУВУЗТ ОШ КК режим рабочего времени работников здравпункта, медицинских сестер, установлен по скользящему графику, утвержденному директором ГКСУВУЗТ ОШ КК. Продолжительность рабочей недели 36 ч.

2. Режим работы заведующего здравпунктом составляет продолжительность рабочей недели 5 дней, 36 часов в неделю с двумя выходными днями /суббота, воскресенье/. Начало работы 08.00 окончание работы в 15.54 часов, в пятницу рабочий день с 08.00 до 14.54 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 часов. Ненормированный рабочий день.

3. У врача - специалиста продолжительность рабочей недели 5 дней, 36 часов в неделю с двумя выходными днями /суббота, воскресенье/. Начало работы 08.00 окончание работы в 15.54 часов, в пятницу рабочий день с 08.00 до 14.54 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 часов.

4. Режим рабочего времени санитарки, дезинфектора: 5 дневная рабочая неделя, выходные: суббота, воскресенье. Начало работы 08.00 окончание работы 15.54 часов, в пятницу рабочий день с 08.00 до 14.54 часов, перерыв с 12.00 до 12.30 часов. Продолжительность рабочей недели 36 часов.

Административно- хозяйственная часть:

1. Начальник отдела . Пятидневная рабочая неделя, выходные суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Начало работы 08.00 часов, окончание 17.00 часов. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 16.00 часов. Ненормированный рабочий день.

2. Главный бухгалтер, бухгалтера, экономист, юрисконсульт, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист в сфере закупок, механик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, слесарь-сантехник работают в следующем режиме: пятидневная рабочая неделя, выходные суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов. Начало работы 8.00, окончание 16.12 часов для женщин ,

для мужчин 17.00. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 15.12 часов для женщин, для мужчин с 8.00 до 16.00 часов. Ненормированный рабочий день для всех должностей.

3. Кладовщик, кастелянша, комендант, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий работают в следующем режиме: пятидневная рабочая неделя, выходные суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов. Начало работы 8.00, окончание 16.12 часов для женщин, для мужчин 17.00. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 15.12 часов для женщин, для мужчин с 8.00 до 16.00 часов.

4. Режим рабочего времени повара, кухонной рабочей установлен согласно скользящего графика, утвержденного директором ГКСУВУЗТ ОШ КК. Продолжительность рабочей недели 36 часов с двумя выходными.

5. Режим работы шеф - повара. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными суббота, воскресенье. Начало работы 8.00 окончание работы 16.12 часов. Перерыв с 12.00 до 12.48 часов. Продолжительность рабочей недели 36 часов. В пятницу рабочий день до 15.12 часов. Ненормированный рабочий день.

6. Режим рабочего времени водителей . пятидневная рабочая неделя. Два выходных дня: суббота, воскресенье. Начало работы 8.00, окончание 17.00 ч., в пятницу рабочий день с 8.00 до 16.00 ч. Перерыв с 12.00 до 12.48 ч. Продолжительность рабочей недели 40 часов. Ненормированный рабочий день. Режим работы водителей двух единиц автотранспорта согласно скользящего графика, утвержденного директором ГКСУВУЗТ ОШ КК. Продолжительность рабочей недели 40 часов с двумя выходными.

7. Режим работы уборщиков служебных помещений:

- Уборщики служебных помещений, работающие в здании школы продолжительность рабочей недели 36 часов с 08.00 до 14.00 часов перерыв с 12.00 до 12.18 часов. В субботу рабочий день с 8.00 до 13.00 часов без перерыва. Выходной день воскресенье.

- Уборщики служебных помещений, работающие в спальном корпусе. Режим рабочего времени согласно графика, утвержденного директором ГКСУВУЗТ ОШ КК. С одним выходным. Продолжительность рабочей недели 36 часов.

- Уборщики, работающие в административном здании и прочих подразделениях. Пятидневная рабочая неделя. Два выходных дня: суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели 36 часов с 08.00 до 16.12 часов перерыв с 12.00 до 12.48 часов. В пятницу рабочий день с 8.00 до 15.12 часов.

Разработал:
Специалист по кадрам

Е.Г. Павелко

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

И.А. Дысенков
«22» декабря 2023 года



Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

П.В. Пашенко
«27» декабря 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной
школы Краснодарского края
(ГКСУВУЗТ ОШ КК)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края (ГКСУВУЗТ ОШ КК) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, повышения материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.2. Положение включает:

размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

порядок, условия установления размеров выплат компенсационного характера;
порядок, условия установления размеров выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда директора.

1.3. Оплата труда работников ГКСУВУЗТ ОШ КК 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 (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с профсоюзной организацией ГКСУВУЗТ ОШ КК.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата каждого работника ГКСУВУЗТ ОШ КК 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.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ГКСУВУЗТ ОШ КК, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 октября 2011 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.9. Положение разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1218 от 27.11.2008г.; Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 1152 от 17 ноября 2008г.; Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 1219 от 27 ноября 2008г.; Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1180 от 20.11.2008г.; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1194 от 14.10.2011г.; Трудового кодекса Российской Федерации; Гражданского кодекса Российской Федерации; Бюджетного кодекса Российской Федерации; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №113 от 07.02.2012г. «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №113 от 07.02.2012г. «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и науки Краснодарского края и департаменту по делам казачества администрации Краснодарского края» Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №83 от 02.02.2012г. «О повышении окладов должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №943 от 28.08.2013г. «О повышении окладов должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1131 от 04.10.2013г. «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26 февраля 2014 года №108 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края» иными федеральными и региональными актами, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Краснодарского края, Министерства образования и науки Краснодарского края; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1158 от 24.10.2014 года «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; письма №47-16307/14-14 от 07.11.2014г. Министерства образования и науки Краснодарского края «О выполнении рекомендаций, принятых 27 августа 2014 года на заседании научно-педагогической, родительской общественности Краснодарского края»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 9 от 15.01.2015 года «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края

№ 542 от 30 августа 2017 года «О введении положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»; Постановление администрации (губернатора) Краснодарского края № 765 от 09.10.2017 года «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 764 от 09.10.2017 года «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 декабря 2019 г. № 5449 «Об утверждении показателей эффективности и критериев оценки деятельности государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, и их руководителей»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 6 февраля 2020 г. № 65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 г. № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 г. № 453 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы"; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12 июля 2021 г. № 408 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений Краснодарского края»; "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы"; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.09.2022 г. № 677 «О повышении базовых окладов (базовых-должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление Губернатора Краснодарского края от 16.08.2023 г. № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений Краснодарского края»; Постановление Губернатора Краснодарского края от 13.09.2023 г. № 693 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012 г. №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

14
вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»; Изменения, внесенные Постановлением Губернатора Краснодарского края № 861 от 24.10.2023 г.

1.10. Оплата труда работников ГКСУВУЗТ ОШ КК производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим функцией учреждений в пределах бюджета Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников ГКСУВУЗТ ОШ КК:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня	8307,00 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала второго уровня	8906,00 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	12040,00 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	12240,00 рублей;
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	6195,00 рублей;
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	6319,00 рублей;
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	6929,00 рублей;
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	11585,00 рублей;
КГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	6571,00 рублей;
КГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	8432,00 рублей;
КГ "Врачи и провизоры"	13342,00 рублей;
КГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием (врач-специалист, провизор)"	13342,00 рублей;
Должности работников культуры, искусства и фотокинematографии ведущего звена	11326,00 рублей;

2.2. Размеры базовых окладов (базовые должностные оклады) общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6090,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6081,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6299,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6403,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6511,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6627,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6929,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7137,00

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются директором ГКСУВУЗТ ОШ КК на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к Размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда медицинских, библиотечных 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 учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.6. 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 №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».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливается в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливаются в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников-образования, отражены в приложении N 4 к настоящему Положению.

76

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и средне-профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в Положении N 5 к настоящему Положению.

2.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, определенных трудовым договором.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК для стимулирования труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с ПКУ:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с ПКУ определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, а педагогическим работникам в течение учебного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Начисляется с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКУ. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,10 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";
- 0,20 - за ученую степень кандидата наук;
- 0,30 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

3.5. Работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК для стимулирования труда устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с ПКУ:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за выполнение функций классного руководителя;
- стимулирующая надбавка за выполнение функций руководителя школьного музея;
- стимулирующая надбавка учителям, преподающим кубановедение.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора ГКСУВУЗТ ОШ КК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГКСУВУЗТ ОШ КК.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливать в соответствии с приложением № 7:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

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 не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Размеры (в процентах от оклада) стимулирующей надбавки за выслугу лет:

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%;

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК, выполняющим функции классного руководителя.

3.8.1 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководства в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

3.9. Стимулирующая надбавка за выполнение функций руководителя школьного музея устанавливается педагогическим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК, выполняющим функции руководителя школьного музея.

Размер стимулирующей надбавки за выполнение функций руководителя школьного музея устанавливается в сумме 2000 рублей в месяц.

3.10. Стимулирующая надбавка учителям, преподающим кубановедение, устанавливается в целях дополнительного материального стимулирования учителей с учетом особой важности данной дисциплины в реализации регионального компонента содержания образования.

Размер стимулирующей надбавки учителям, преподающим кубановедение, устанавливается в сумме 2000 рублей при педагогической нагрузке 18 часов. В случае, если педагогическая нагрузка меньше 18 часов или больше 18 часов, тогда размер стимулирующей надбавки определяется пропорционально отработанному времени.

3.11. Отдельным категориям работников ГКСУВУЗТ ОШ КК высшим исполнительным органом Краснодарского края устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

3.12. Стимулирующая надбавка в размере 3000 рублей в месяц выплачивается отдельным категориям работников ГКСУВУЗТ ОШ КК (инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), дежурный по режиму, медицинская сестра санитар, дезинфектор, дворник, кастаньянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по ремонту и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сварщик-сантехник, уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Стимулирующая надбавка в размере 8000 рублей в месяц выплачивается с 1 октября 2023 года отдельным категориям педагогических работников ГКСУВУЗТ ОШ КК по должности «учитель».

79

Выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности, работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени, размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляются без учета данной денежной выплаты.

3.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников ГКСУВУЗТ ОШ КК, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться исполнительными органами Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 4%.

ГКСУВУЗТ ОШ КК принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

4.6. Специалистам, работающим в государственных образовательных организациях и государственных учреждениях образования, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением N 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35% к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в

79
соответствии с ПКУ. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени число сверхурочно отработанных часов, оплачиваемых в 1,5 размере, определяется путем умножения двух часов на число рабочих дней по календарю рабочей недели, установленной для каждой категории работников в учетном периоде, и в двойном размере за остальные часы сверхурочной работы.

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- методист;
- инструктор по физической культуре;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- водитель;
- уборщик служебных помещений;
- старший дежурный по режиму;
- дежурный по режиму;
- дежурный контрольно-пропускного пункта;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- повар;
- кухонный рабочий;

Учетный период суммированного учета рабочего времени – год ведется для следующей категории работников:

- медсестра.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников ГКСУВУЗТ ОШ КК за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим исполнительным органом Краснодарского края, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора ГКСУВУЗТ ОШ КК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основании представления заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, 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 Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы на основании приложения №7 к настоящему Положению. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда и достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничена.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – до двух окладов (должностных окладов) включительно, ставки заработной платы в соответствии с ПКУ; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;

- на лечение (один раз в год) – до 2 окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в соответствии с ПКУ;

- к юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет; у мужчин – 50, 60, 65 лет) до оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с ПКУ;

- с уходом на пенсию, выплачивать материальную помощь в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении (15 лет и свыше в размере одного минимального размера оплаты труда; 20 лет и свыше в размере двух минимальных размеров оплаты труда);

- тяжелое материальное положение – до двух минимальных размеров оплаты труда.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГКСУВУЗТ ОШ КК на основании письменного заявления работника.

6.3. Выплаты, предусмотренные данными пунктами, производятся при наличии средств в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения соответствующий финансовый год.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

- 7.1. Заработная плата директора ГКСУВУЗТ ОШ КК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу управляемого им учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.
- 7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.
- 7.4. Исполнительные органы Краснодарского края - главные распорядители средств бюджета Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке устанавливают директору учреждения выплаты стимулирующего характера.
- 7.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора ГКСУВУЗТ ОШ КК и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 7.6. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 7.7. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение.
- 7.8. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
- 7.9. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом исполнительного органа Краснодарского края, в ведении которого находится ГКСУВУЗТ ОШ КК.
- 7.10. Премирование директора и выплаты материальной помощи может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем средств бюджета Краснодарского края на основании нормативных документов.

8. Штатное расписание

- 8.1. Штатное расписание ГКСУВУЗТ ОШ КК формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.
- 8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.
- 8.4. 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.
- 8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 8.6. Исполнительный орган Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

Разработал

экономист Савенко З.Т.

92

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ
(БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), БАЗОВЫМ СТАВКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. По занимаемым должностям педагогических работников:

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
	3	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы		
- 7332,00 рубля		
Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00	7332,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы		
- 8307,00 рублей		
Квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00	8307,00
Квалификационный уровень: электрщик образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06	8806,00
Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы		
- 12040,00 рублей		
Квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00	12040,00
Квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08	13004,00
Квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09	13124,00
Квалификационный уровень: преподаватель <2>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <3>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	0,10	13244,00
Должности руководителей структурных подразделений		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы		
- 12240,00 рублей		
Квалификационный уровень: руководящий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <4>	0,00	12240,00

2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <5>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	0,05	12852,00
3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10	13464,00

2. По занимаемым должностям руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, рублей
	2	3	
Межотраслевые должности служащих первого уровня			
Размер должностного оклада – 6195,00 рублей			
Квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00	6195,00
Квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02	6319,00
Межотраслевые должности служащих второго уровня			
Размер должностного оклада – 6539,00 рублей			
Квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00	6539,00
Квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04	6801,00
Квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04	6801,00
Квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	0,07	6997,00
Квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15	7651,00
Квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	0,13	7390,00

квалификационный	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,17 0,15	7651,00 7520,00
квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2	7847,00
межотраслевые должности служащих третьего уровня			
должностного оклада – 6929,00 рублей			
квалификационный	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист(всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00	6929,00
квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07	7415,00
квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1	7622,00
квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2	8315,00
квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3	9008,00
межотраслевые должности служащих четвертого уровня			
должностного оклада – 9654,00 рублей			
квалификационный	начальник отдела	0,00	9654,00
квалификационный	главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1	10620,00
квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2	11585,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

1. По занимаемым должностям медицинских работников:

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

квалификационный	Должность	Размер оклада	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
	2	3	4	
квалификационный	Санитар	6571,00	0,00	6571,00

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный	Должность	Размер оклада	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, рублей
		2	3	4
Квалификационный	Санитарный дезинфектор	6195,00	0,00	6195,00
Квалификационный	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	6911,00	0,22	8432,00

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационный	Должность	Размер оклада	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, рублей
Квалификационный	Врач-интерн; провизор-интерн.	11154,00	0,00	11154,00
Квалификационный	Врачи-специалисты.	12828,00	0,15	13342,00

3.4. Профессиональная квалификационная группа работников "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием (врач-специалист, провизор)"

Квалификационный	Должность	Размер оклада	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, рублей
		2	3	4
Квалификационный	Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом), отделением, лабораторией, кабинетом, аптекой, отрядом, пунктом и другим) при наличии в подразделении до 6 врачебных (провизорских) должностей	11601,00	0,00	13342,00

4. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Размер оклада	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, рублей
Категории работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Библиотекарь	11326,00	0,00	11326,00

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК

Н. А. Лысенков

работал

экономист Савенко

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей,
преподавателей (за исключением преподавателей учреждений
начального и среднего профессионального образования)

1.1. Месячная заработная плата учителей 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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
учителей 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 проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей производится два раза в год.
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.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК


Н. А. Лысенков

Разработал


экономист Савенко З.Т.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников ГКСУВУЗТ ОШ КК применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других 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 образовательные учреждения;

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы, для которых установлена тарификация, определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с ПКУ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности и увеличенное на компенсационные выплаты

специалистам за работу в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей, за специфику работы в специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа – 20%) и стимулирующие выплаты (повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет).

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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1218 от 27.11.2008г. «О введении отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений»)

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.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении, 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 учреждением самостоятельно.

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК




Н. А. Лысенков

работал

экономист Савенко З.Т.

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>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</p>	<p>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)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>

<p>III</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV</p> <p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V</p> <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI</p> <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p>

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК

Разработал



Н. А. Лысенков

экономист Савенко З.Т.

**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**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. 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:

2.1. 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 1.1 настоящего Порядка.

2.2. 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.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. 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 учреждений;

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.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. 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 профсоюзным органом.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. 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.

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК

Н. А. Лысенков

Разработал

экономист Савенко З.Т.

**ВЫПЛАТЫ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ
РАБОТНИКАМ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ СПЕЦИАЛЬНОМ УЧЕБНО-
ВОСПИТАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗАКРЫТОГО ТИПА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

N п/п	Критерии повышения	Процент повышения, %
1	2	3
1	За работу в специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа	20
2	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК



Н. А. Лысенков

Разработал



экономист Савенко З.Т.

Критерии оценки выплат стимулирующего характера (надбавки и премии) за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края

1. Источники и порядок установления выплат стимулирующего характера (надбавки и премии) за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК.

В целях повышения качества деятельности ГКСУВУЗТ ОШ КК и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии) за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора ГКСУВУЗТ ОШ КК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования по независящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить начисление и оплату выплат стимулирующего характера, пересмотреть их размеры, либо отменить их выплату.

Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другую службу, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

2. Критерии оценки выплат стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с ПКУ, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, а для учителей, преподавателей, воспитателей (включая старших), педагогов дополнительного образования 2 раза в год (при тарификации).

2.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	максимальный процент, %
1	Качество выполнения должностных обязанностей на основе рейтинговой оценки	20
2	Качество подготовки воспитанников по результатам промежуточной и итоговой аттестации	20
3	Подготовка воспитанников, завоевавших призовые места в районных, краевых и других конкурсах и олимпиадах	30
4	Обеспечение сохранности имущества, экономия материальных ресурсов	20
5	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с Уставной деятельностью	30
6	Высокая организация и управление учебным процессом	30
7	Высокий уровень воспитанности класса, групп	30
8	Другие показатели	20

2.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда высокие достижения в работе:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	максимальный процент, %
1	Применение в работе современных форм и методов организации работы	30
2	Разработка, согласование и утверждение новых образовательных программ	30
3	Подготовка и оформление наглядных пособий, информационных и учебно-методических материалов	30
4	Участие в разработке локальных нормативных актов	30
5	За проведение на высоком уровне открытых уроков с применением в работе достижений науки, передовых методов труда	30
6	Другие показатели	30

2.3. За выполнение особо важных или срочных работ:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	максимальный процент, %
1	Участие в ликвидации последствий аварии, наводнения и других стихийных бедствий.	70
2	Участие в мероприятиях по розыску и возвращению воспитанников, совершивших самовольную отлучку	30
3	Другие показатели	30

2.4. За сложность и напряженность выполняемой работы:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	максимальный процент, %
1	Увеличение объема работ по основной должности, за качественное выполнение должностных обязанностей, ведение и сдачу учетно-отчетной документации в установленные сроки, замещение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	300
2	Подготовка и проведение открытых уроков, воспитательных и культурно-массовых мероприятий, тематических семинаров, профессиональных конкурсов, выставок продукции и творческих работ	30
3	Работа с «трудными учащимися» по предупреждению нарушений правил внутреннего распорядка, самовольных отлучек	200
4	Сопровождение воспитанников по территории района и края при проведении плановых мероприятий	100
5	Индивидуальная воспитательная работа с воспитанниками и родителями	40
6	Другие показатели	30

2.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	максимальный процент, %
1	Руководство методическим объединением	40
2	Активное участие в работе методического объединения, педагогического совета и других органов самоуправления	35
3	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (цехами)	30
4	Проверка письменных работ	30
5	Содержание техники в рабочем состоянии, своевременный ремонт; обслуживание транспортных средств	100
6	Оказание помощи руководителям подразделений и другим работникам учреждения в вопросах оформления различной документации и отчетов хозяйственной деятельности	300
7	Обеспечение опубликования информации о заключенных государственных контрактах и договорах в сети Интернет	200
8	Системное администрирование, обслуживание компьютерной техники, обслуживание системы видеонаблюдения	200
9	Ведение кружкового объединения	150
10	Обеспечивает контроль за своевременным и полным выполнением	200

	договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	
11	Другие показатели	100

За прогул, злостное нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение распоряжений непосредственного руководителя или директора, за административное взыскание надбавка может быть уменьшена или снята полностью.

3. Критерии оценки выплат премии за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГКСУВУЗТ ОШ КК.

Конкретный размер премии выплачивается на основании приказа директора. Максимальным размером премия не ограничена.

Воспитательная служба:

Критерии бальной системы для воспитателя и старшего воспитателя

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	Баллы
1.	За качественное выполнение должностных обязанностей (ведение документации).	3
2.	Организация и проведения общешкольных мероприятий, в том числе с участием воспитанников	1-5
3.	Проведение дополнительных занятий с воспитанниками по учебным предметам	1-3
4.	Организация и проведение мероприятий в рамках тематических недель воспитательной работы	2
5.	Качественная подготовка в работе с органами школьного самоуправления	1-3
6.	Высокий уровень воспитанности класса в рамках конкурса «Лучший ученик», «Лучший класс»	1-3
7.	Организация и качественное выполнение обязанностей при организации выездов воспитанников за территорию учреждения	1-3
8.	Качественное выполнение мероприятий в рамках проекта «Зеленая школа»	1-5
9.	Разработка графиков, подготовка справок и отчета контролирующих воспитательный процесс	2
10.	Участие в подготовки к мероприятиям районного зонального и краевого уровней	1-3
11.	За соответствие содержания кабинетов самоподготовки в санитарном и эстетическом состоянии	1-3
12.	Подготовка и оформление наглядных пособий и информационных стендов	1
13.	Внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	1-3
14.	Вовлечение воспитанников в культурно-творческую деятельность на уровне школы, района, края.	1-3
15.	Участие в проведении косметического ремонта по подготовке к новому учебному году, и к другим значимым мероприятиям	1-5
16.	Подготовка с воспитанниками творческих работ, организация и участие в творческих выставках и конкурсах	1-3
17.	Ведение и сдачи учетно-отчетной документации в установленные сроки	2
18.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию спальных помещений	3
19.	Замещение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	1-3
20.	Самообразования (повышение педагогического уровня).	до 10

Критерии бальной системы для педагога дополнительного образования, инструктора по физической культуре, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, методиста

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	Баллы
1.	За качественное выполнение должностных обязанностей (ведение документации).	3

96

2.	Организация и проведения общешкольных мероприятий, в том числе с участием воспитанников	1-5
3.	Качественная подготовка документации в работе с органами школьного самоуправления	1-3
4.	Организация и качественное выполнение обязанностей при организации выездов воспитанников за территорию учреждения	1-3
5.	Участие в подготовки к мероприятиям районного зонального и краевого уровней	1-3
6.	Подготовка и оформление наглядных пособий и информационных стендов	1-3
7.	Внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	1-3
8.	Вовлечение воспитанников в культурно-творческую деятельность на уровне школы, района, края.	1-3
9.	Участие в проведении косметического ремонта по подготовке к новому учебному году, и к другим значимым мероприятиям	1-5
10.	Подготовка с воспитанниками творческих работ, организация и участие в творческих выставках и конкурсах	1-3
11.	Ведение и сдачи учетно-отчетной документации в установленные сроки	2
12.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию кабинетов, залов и мастерских	3
13.	Замещение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	1-3
14.	Самообразования (повышение педагогического уровня).	до 10
15.	Отсутствие замечаний за ведением личной рабочей документации	3
16.	Своевременное ведение и информационное наполнение официального сайта ГКСУВУЗТ ОШ КК в сети «Интернет»	1-5
17.	Подготовка проекта школьной аналитической газеты к выпуску	3
18.	Организация и проведение общешкольных соревнований	1-3
19.	Организация проведения совместных мероприятий с учреждениями образования района, края	2-3
20.	Достижения и результат участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д. (Всероссийских, Краевых, зональных и районных уровней)	2-10
21.	Наличие отмеченных профессиональных достижений (грамоты, благодарности и другое)	1-10
22.	Оказание методической помощи при подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства, творческих интернет олимпиадах, выставках и других общественно значимых мероприятиях	1-5

Служба режима:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	Баллы
1	Степень самостоятельности принятых решений в пределах своей компетенции.	5
2	Активное участие в мероприятиях учреждения и общественной жизни.	10
3	Отсутствия обоснованных жалоб со стороны воспитанников и сотрудников учреждения.	10
4	Выполнение дополнительных заданий руководителя не входящих в должностные обязанности.	10
5	За хорошую работу подразделения службы режима в течение месяца без происшествий с учетом личного вклада сотрудника.	10

Учебная часть:

№ п/п	ИЗМЕРЯЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	Баллы
1.	За качественное выполнение должностных обязанностей (ведение документации).	1-5
2.	Организация и проведения общешкольных мероприятий, в том числе с участием воспитанников	5-10
3.	Проведение открытого урока по предмету	40
4.	Проведение дополнительных занятий с воспитанниками по учебным предметам	2-20
5.	Организация и проведение мероприятий в рамках предметных недель	10-20
6.	Добросовестное выполнение своих обязанностей во время дежурства по	1-20

	школе	
7.	Добросовестное выполнение обязанностей старшего дежурного по школе	4-22
8.	Высокий уровень воспитанности класса в рамках конкурса «Лучший ученик», «Лучший класс»	3-10
9.	Организация и качественное выполнение обязанностей при организации выездов воспитанников за территорию учреждения	5-50
10.	За ведение документации, поурочные планы в классах-комплектах 5-6а классы, 5-9в классы.	1-20
11.	Разработка графиков, подготовка справок и отчета контролирующих учебный процесс	5-20
12.	Участие в подготовке к мероприятиям районного зонального и краевого уровней	5-10
13.	За соответствие содержания учебных кабинетов в санитарном и эстетическом состоянии	3-5
14.	Подготовка и оформление наглядных пособий и информационных стендов	3-5
15.	Внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	3-20
16.	Вовлечение воспитанников в культурно-творческую деятельность на уровне школы, района, края.	3-20
17.	Участие в проведении косметического ремонта по подготовке к новому учебному году, и к другим значимым мероприятиям	3-10
18.	Подготовка с воспитанниками творческих работ, организация и участие в творческих выставках и конкурсах	3-20
19.	Ведение и сдачи учетно-отчетной документации в установленные сроки	1-20
20.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию учебных кабинетов	1
21.	Замещение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	1-10
22.	Самообразование (повышение педагогического уровня).	10-50
23.	Участие в ГИА	10 - 50
24.	Дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5-50

Административно-хозяйственная часть:

№ п/п	Измеряемые показатели	Баллы
1.	Проведения косметических ремонтов в помещениях по мере необходимости в течение года.	10
2.	Оперативное и качественное проведение работ по ремонту зданий и сооружений на территории учреждения. Выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений в течении года.	10
3.	Участие в подготовке к проведению мероприятий учреждения. Выполнение дополнительных заданий руководителя не входящих в должностные обязанности.	5-10
4.	За отличную работу подразделения в течении месяца с учетом личного вклада сотрудника.	10
5.	Поддержание в исправном состоянии закрепленного автотранспорта (КТГ-07) (при условии поставки запчастей)	10
6.	Отсутствие нарушений ПДД	10
7.	Исполнение заявок (плана) работы.	10
8.	Отсутствие нарушений трудовой и транспортной дисциплины.	10
9.	Выезд с детьми за территорию школы вне рабочей смены	10
10.	Постановка проб Манту и Диаскинтеста	5
11.	Постановка прививок	5
12.	Работа с медицинскими книжками сотрудников ГКСУВУЗТ ОШ КК	5
13.	Учет и инвентаризация основных и материальных средств	5
14.	Ведение графика учета рабочего времени сотрудников здравпункта	5
15.	Проведение прививок сотрудникам ГКСУВУЗТ ОШ КК против гриппа	10
16.	Подготовка к проведению - диспансеризации - медицинский осмотр воспитанников	10 7
17.	Участие в проведении «Дня семьи» и «Дня матери»	5
18.	Оказание экстренной помощи сотрудникам ГКСУВУЗТ ОШ КК	7
19.	Другие неучтенные виды работ	3-6

Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления заместителя руководителя изменить размер выплат стимулирующего характера, либо полностью отменить их выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК



Н. А. Лысенков

Разработал

экономист Савенко З.Т.

Показатели

эффективности и критерии оценки деятельности стимулирующего характера (надбавки и премии)
работникам государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения
закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края

В целях повышения качества деятельности ГКСУВУЗТ ОШ КК и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии) за эффективность и высокие результаты работы. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора ГКСУВУЗТ ОШ КК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования по независящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить начисление и оплату выплат стимулирующего характера, пересмотреть их размеры, либо отменить их выплату.

Основная образовательная деятельность

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки целевого показателя в процентах от должностного оклада сотрудника	Форма отчетности
1	Эффективное участие в реализации государственных программ Краснодарского края, федеральных и иных программ	3	Протокол заседания комиссии подразделения
2	Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	3	Протокол заседания комиссии подразделения
3	Наличие и эффективное функционирование коллегиальных органов управления образовательной организацией, определенных Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	3	Протокол заседания комиссии подразделения
4	Наличие программ развития и эффективность ее реализации в учреждении	2	Протокол заседания комиссии подразделения
5	Наличие положительной динамики удовлетворенности обучающихся качеством образовательных услуг	2	Протокол заседания комиссии подразделения
6	Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно-методических материалов	2	Протокол заседания комиссии подразделения
7	Организация и обеспечение конкурсов и мероприятий для педагогических работников, обучающихся воспитанников	2	Протокол заседания комиссии подразделения
8	Организация и эффективное использование внутреннего контроля учреждения, в том числе по объективности результатов внешней оценки	3	Протокол заседания комиссии подразделения
9	Выполнение бюджетной сметы не менее 95% от доведенных объемов финансирования	3	Протокол заседания комиссии подразделения
10	Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении учреждения или руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	5	Протокол заседания комиссии подразделения

Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки целевого показателя в процентах от должностного оклада сотрудника	Форма отчетности
1	Соблюдение сроков представления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам министерства	5	Протокол заседания комиссии подразделения
2	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам за отчетные периоды	5	Протокол заседания комиссии подразделения
3	Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности в течение года	4	Протокол заседания комиссии подразделения
4	Своевременное освоение выделенных бюджетных средств	4	Протокол заседания комиссии подразделения

Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки целевого показателя в процентах от должностного оклада сотрудника	Форма отчетности
1	Доля работников из числа преподавательского состава, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%)	3	Протокол заседания комиссии подразделения
2	Отсутствие педагогических и иных работников (проработавших в учреждении не менее двух лет) не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	2	Протокол заседания комиссии подразделения
3	Привлечение молодых специалистов (доля педагогических работников моложе 30 лет, составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников) и работа по оформлению кадрового резерва	4	Протокол заседания комиссии подразделения
4	Укомплектованность штатными работниками (95% и более в соответствии со штатным расписанием)	3	Протокол заседания комиссии подразделения
5	Соответствие уровня квалификации кадров требованиям законодательства	3	Протокол заседания комиссии подразделения
6	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	3	Протокол заседания комиссии подразделения

Развитие материально-технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки целевого показателя в процентах от должностного оклада сотрудника	Форма отчетности
1	Наличие в учреждении среды, доступной для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья	5	Протокол заседания комиссии подразделения
2	Обеспечение государственной регистрации права на объекты недвижимости, в том числе земельные участки 100%	3	Протокол заседания комиссии подразделения
3	Наличие в библиотечном фонде учебников, методических пособий в расчете на одного обучающегося в соответствии с установленными требованиями	3	Протокол заседания комиссии подразделения

4	Отсутствие замечаний на предмет соответствия содержания официального сайта учреждения требованиям постановления Правительства РФ от 10 июля 2013 г. № 562, своевременное обновление материалов сайта	3	Протокол заседания комиссии подразделения
5	Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	3	Протокол заседания комиссии подразделения
6	Соответствие учебно-материальной базы лицензионным требованиям и условиям	4	Протокол заседания комиссии подразделения
7	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной или нейтральной оценкой деятельности учреждения в средствах массовой информации (не менее одного в квартал)	3	Протокол заседания комиссии подразделения
8	Мероприятия по сохранению здоровья воспитанников не менее трех в квартал	2	Протокол заседания комиссии подразделения

Особенности контингента обучающихся

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки целевого показателя в процентах от должностного оклада сотрудника	Форма отчетности
1	Доля лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по очной форме обучения по основным образовательным программам (не менее 1,5 % от общей численности воспитанников)	5	Протокол заседания комиссии подразделения

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК



Н. А. Лысенков

Разработал



экономист Савенко З.Т.

Порядок
выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим
работникам государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам учреждения, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, начисление производится согласно фактически отработанного педагогическим работником времени.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из краевого бюджета, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения осуществляется из средств федерального бюджета.

Классное руководство относится к дополнительным видам работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика. В силу норм статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 2 Положения № 922 для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Выплата денежного вознаграждения, осуществляемая за счет средств федерального бюджета, учитывается при расчете средней заработной платы по отдельной категории работников в субъекте Российской Федерации и может привести к ее увеличению.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время, указанная выплата действует до 31 декабря 2025 года.

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК



Н. А. Лысенков

Разработал



экономист Савенко З.Т.

ПОРЯДОК
предоставления ежегодной денежной выплаты
к началу учебного года педагогическим работникам
государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

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.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа общеобразовательной школы Краснодарского края.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств бюджета Краснодарского края и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

Постановление действует до 31 декабря 2024 года.

Директор ГКСУВУЗТ ОШ КК



Н. А. Лысенков

Разработал



экономист Савенко З.Т.

Приложение № 3
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Лысенков
«22» декабря 2023 года
МП


П.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года
МП

**Перечень
профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
за работу в которых работники имеют право на доплаты**

№ п/п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	Повар	4%	Карта специальной оценки № 11229.024 от 14.10.2020
2	Кухонный рабочий	4%	Карта специальной оценки № 11229.025 от 14.10.2020
3	Заведующий производством (шеф-повар)	4%	Карта специальной оценки № 11229.023 от 14.10.2020
4	Дезинфектор	4%	Карта специальной оценки № 11229.026 от 14.10.2020
5	Заведующий здравпунктом-фельдшер	4%	Карта специальной оценки № 11230.010 от 14.10.2020
6	Врач-специалист	4%	Карта специальной оценки № 11230.011 от 14.10.2020
7	Медицинская сестра	4%	Карта специальной оценки № 11230.012 от 14.10.2020
8	Санитарка	4%	Карта специальной оценки № 11230.013 от 14.10.2020

Разработал:
Специалист по ОТ

 П.В. Пашенко

Приложение № 4
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Лысенков
« 22 » декабря 2023 года
МП


И.В. Пашенко
« 22 » декабря 2023 года
МП

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днём,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска	Основание предоставления
1	Начальник отдела	14	ст. 119 ТК РФ
2	Заместитель директора по АХР	14	ст. 119 ТК РФ
3	Главный бухгалтер, бухгалтер	14	ст.119 ТК РФ
4	Экономист	14	ст.119 ТК РФ
5	Юрисконсульт	14	ст.119 ТК РФ
6	Инженер	14	ст.119 ТК РФ
7	Специалист по охране труда	14	ст.119 ТК РФ
8	Заведующий здравпунктом	14	ст.119 ТК РФ
9	Делопроизводитель	14	ст.119 ТК РФ
10	Механик	14	ст.119 ТК РФ
11	Заведующий производством (шеф-повар)	14	ст.119 ТК РФ
12	Библиотекарь	14	ст.119 ТК РФ
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14	ст.119 ТК РФ
14	Специалист в сфере закупок	14	ст.119 ТК РФ
15	Старший дежурный по режиму	14	ст.119 ТК РФ
16	Медицинская сестра	7	ст.119 ТК РФ
17	Слесарь-сантехник	7	ст.119 ТК РФ
18	Водитель	7	ст. 119 ТК РФ
19	Специалист по кадрам	14	ст. 119 ТК РФ
20	Плотник	14	ст. 119 ТК РФ

Разработал:
Специалист по кадрам

Павелко

Е.Г. Павелко

Приложение № 5
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Лысенков
«22» декабря 2023 года
МП


П.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года
МП

Перечень
должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск,
согласно постановления Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г.
«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

№ п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Директор	28
2	Заместитель директора по воспитательной работе	28
3	Заместитель директора по учебной работе	
4	Учитель	28
5	Воспитатель	28
6	Старший воспитатель	28
7	Социальный педагог	28
8	Педагог-психолог	28
9	Методист	28
10	Педагог дополнительного образования	28
11	Инструктор по физической культуре	28
12	Педагог – организатор	28
13	Учитель-дефектолог	28
14	Учитель-логопед	28

Разработал:
Специалист по кадрам

Павелко

Е.Г. Павелко

Приложение № 6
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Лысенков
« 22 » декабря 2023 года

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


П.В. Пашенко
« 22 » декабря 2023 года

МП

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых
дает право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	Повар	7 календарных дней	Карта специальной оценки № 11229.024 от 14.10.2020

Разработал:
Специалист по ОТ

 П.В. Пашенко

Приложение № 7
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края


Н.А. Дысенков
«22» декабря 2023 года
МП


П.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года
МП

**График
проведения специальной оценки условий труда**

№	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Дата проведения СОУТ	Ответственный
1.	Начальник отдела, делопроизводитель, плотник, швея, заместитель директора по АХР.	6	3 кв. 2024 года	Пашенко П.В.
2.	Директор, заместитель директора по учебной работе, начальник отдела, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер, электроник, механик, инженер, экономист, методист, бухгалтер, библиотекарь, специалист по кадрам, делопроизводитель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, специалист по охране труда, юрисконсульт, секретарь, кастелянша, шеф-повар, заведующая здравпунктом - фельдшер, повар, кухонный рабочий, дезинфектор, дежурный по режиму, врач-специалист, медицинская сестра, санитарка	45	3 кв. 2025 года	Пашенко П.В.

Разработал:
Специалист по ОТ

 П.В. Пашенко

Приложение № 8
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Н.А. Лысенков
«22» декабря 2023 года



Е.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года



МП

Перечень
профессий и должностей, дающих право на досрочное назначение
страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую
деятельность в государственных и муниципальных образовательных
учреждениях для детей, в соответствии с Федеральным законом
от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

№ п/п	Наименование должности
1.	Директор
2.	Заместители директора, осуществляющие учебный и воспитательный процесс
3.	Воспитатель
4.	Старший воспитатель
5.	Учитель
6.	Учитель-дефектолог
7.	Учитель-логопед
8.	Социальный педагог
9.	Педагог-психолог

Разработал:
Специалист по кадрам

Павелко

Е.Г. Павелко

11

Приложение № 9
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Н.А. Лисенков

«22» декабря 2023 года



Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Е.В. Пашенко

«22» декабря 2023 года



МП

Перечень

профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) предусматривается бесплатная выдача СИЗ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Документы регламентирующие выдачу
1	Уборщик служебных помещений				п. 4932 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		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.	

2	Водитель автомобиля				п. 783 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			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 (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.	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				п. 4030 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	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)	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	
4	Дворник				п. 997 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			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.	
5	Медицинская сестра				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			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	сmyвающих средств»
		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 СИЗ органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
6	Врач здравпункта				п. 811 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			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 от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие	до износа	

			полумаски		
7	Библиотекарь				п. 4280 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		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.	
8	Механик (гаража), Инженер				п. 2452 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	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.	
9	Заведующий производством (шеф-повар), Повар				п. 3593 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства	Головной убор для защиты	1 шт.	

		защиты головы	от общих производственных загрязнений		
10	Кладовщик				п. 1513 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		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.	
11	Плотник				п. 3591 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
12	Слесарь-сантехник				п. 4561 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
			Костюм 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	Нарукавники 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.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		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.	
14	Швея				п. 5145 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства	Обувь специальная для	1 пара	

		защиты ног	защиты от механических воздействий (истирания)		Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
15	Кухонный рабочий				п. 1776 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	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.	
16	Дезинфектор				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от воды и механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.	

		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) СИЗ органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	
17	Санитарка (мойщица)				п. 4322 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.	
18	Кастелянша				п. 1491 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
19	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования				п. 5300 прил.№ 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	

			Белье специальное термостойкое		выдачи СИЗ и смывающих средств»
			или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	

Разработал:
Специалист по ОТ

 П.В. Пашенко

Приложение № 10
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Н.А. Ищенко
«22» декабря 2023 года


П.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года


Перечень

профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

№ п/п	Профессия (должность)	Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты		Документы регламентирующие выдачу
			очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	
1	Библиотекарь	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»

2	Заведующая здравпунктом-фельдшер		250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
3	Врач-специалист	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
4	Медицинская сестра	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
5	Инженер	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
6	Механик (гаража)	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
7	Заведующий производством (шеф-повар)	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
8	Кладовщик	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
9	Повар	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»

		и другие			сmyвaющих средств»
10	Плотник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
11	Слесарь-сантехник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
12	Водитель автомобиля	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
14	Швея	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
15	Кухонный рабочий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
16	Дезинфектор	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвaющих средств»
17	Санитар	Общие загрязнения: жир, грязь,	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении

		уличная пыль и другие			Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
18	Кастелянша	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
19	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
21	Дворник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
22	Уборщик служебных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»

Согласно п. 37 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 766н «Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», на работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

Разработал:
Специалист по ОТ



П.В. Пашенко

Приложение № 11
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края



«22» декабря 2023 года

«22» декабря 2023 года

МП

МП

Расчетный листок

Сотрудник					Подразделение			
Табельный номер					Должность			
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма	
1. Начислено					2. Удержано			
Оплата по табелю					НДФЛ			
Надбавка за выслугу лет рабочим и служащим сельские					Профзащиты			
За специфику работы								
Квалификационная категория								
Компенсация за коммунальные услуги								
Доплата за классное руководство								
Доплата за проверку тетрадей								
Доплата за заведование кабинетом								
Сверхурочные								
Выплата стимулирующая								
Премия разовая								
Доплата за раздельный рабочий день								
Праздничные								
Ночные								
Доплата за особые условия труда								
Доплата за руководство метод. объединением								
Всего начислено					Всего удержано			
в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику					4. Выплачено			
3. Доходы в неденежной форме					Перечислено в банк на «зарплатный»			
Всего доходов в неденежной форме					Всего выплачено			
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца			

Разработал:
Бухгалтер

В.И. Репич

Приложение № 12
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа
общеобразовательной школы
Краснодарского края

_____ **А.А. Лысенков**
« 22 » декабря 2023 года

_____ **П.В. Пашенко**
« 22 » декабря 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

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 ГКСУВУЗТ ОШ КК.

2. Педагогические работники ГКСУВУЗТ ОШ КК 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 организации, замещающие должности воспитателя, инструктора по физической культуре, методиста, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, педагога-психолога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, социального педагога, старшего воспитателя, учителя, учителя-дефектолога, учителя-логопеда имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим 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 замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех 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);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГКСУВУЗТ ОШ КК.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию ГКСУВУЗТ ОШ КК 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.

Длительный отпуск может быть разделен на две части. При этом минимальная продолжительность одной из частей отпуска не должна быть меньше трех календарных месяцев.

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.

127

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели заявлением 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 ГКСУВУЗТ ОШ КК составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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 групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

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. По письменному заявлению педагогического работника основной ежегодный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к длительному отпуску.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в ГКСУВУЗТ ОШ КК системой оплаты труда.

Разработал:
Специалист по кадрам

Павелко

Е.Г. Павелко

Приложение № 13
к коллективному договору

Директор
Государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения
закрытого типа общеобразовательной школы
Краснодарского края

Н.А. Лысенков
«22» декабря 2023 года
МП



Председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного казенного специального
учебно-воспитательного учреждения
закрытого типа общеобразовательной
школы Краснодарского края

П.В. Пашенко
«22» декабря 2023 года
МП




СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работников ГКСУВУЗТ ОШ КК на 2024 год.

№	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий		
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	в т.ч. женщин
1	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров		190,0	Октябрь 2024	Специалист по ОТ	всего	в т.ч. женщин	в т.ч. женщины
2	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств		10,0	В течение года	Зам директора по АХР	121	80	
						38	29	

3	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	250,0	В течение года	Зам директора по АХР	38	29
4	Приобретение наглядных материалов для проведения инструктажей и оснащения узлов по охране труда. Разработка и тиражирование инструкций по охране труда	1,0	В течение года	Специалист по ОТ	121	80
5	Защита работников от поражения электрическим током – проведение лабораторных испытаний сопротивления изоляции, измерение величины сопротивления растеканию электрического тока заземляющих устройств, проверка наличия цепи контактных соединений.	45,0	В течение года	Инженер	121	80
6	Приведение уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с действующими нормами	5,0	В течение года	Инженер	121	80
8	Проведение обучения ответственных лиц и специалистов по охране труда	5,0	В течение года	Специалист по ОТ	8	2
9	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий.	1,0	В течение года	Специалист по ОТ	121	80
	ИТОГО	507,0				

Разработал:
Специалист по ОТ


Д.В. Пашенко

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

есе *федерация*

Лист (ов)

Председатель первичной профсоюзной организации

И. В. Пашенко

Директор
ГКСУВУЗТ ОПШ КК

Н. А. Лысенков

