

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного
учреждения Краснодарского края
специальной (коррекционной) школы № 15
г.Славянска-на-Кубани
на 2024 – 2027 годы
с 06 мая 2024 года до 05 мая 2027 года

Представитель работодателя:



Директор ГКОУ школы
№ 15 г.Славянска-на-Кубани
С.Д.Серовая
«05» мая 2024 г.

Представитель работников:



Председатель профсоюзного
комитета ГКОУ школы № 15
г.Славянска-на-Кубани
Е.В.Ткаченко
«05» мая 2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)

Дата 05.05.2024 № 066
М.И.Ильченко
главный специалист

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного договора являются Государственное казенное общеобразовательное учреждение специальная (коррекционная) школа №15 г. Славянска-на-Кубани Краснодарского края в лице директора Серовой Светланы Дмитриевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники государственного казенного общеобразовательного учреждения специальной (коррекционной) школы № 15 г. Славянска-на-Кубани Краснодарского края, представителем которых является первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз), в лице председателя Ткаченко Елены Владимировны, действующего на основании Устава Профсоюза.

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.3.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

1.3.3. Профсоюзный комитет защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и

преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.5. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1% от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает профсоюзный комитет представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия по вопросам, касающимся их компетенции.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством

Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.13. Коллективный договор заключается сроком на три год(а) и вступает в силу с 06 мая 2024 года (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.6. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.7. 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.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме

в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.8.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового

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

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается его подписью на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемуся у работодателя.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения профкома.

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.

2.11. Объем учебной нагрузки (сверх нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в общеобразовательном учреждении

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или

снижение) сверх нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (уменьшение количества часов по учебным планам, сокращение количества обучающихся, сокращение количества классов (классов-комплектов), работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.13. На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.14. 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 трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.19. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении

численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.22. В целях реализации пункта 13 постановления Законодательного Собрания Краснодарского края от 10.06.2015 г. №1703-П «О ходе исполнения Закона Краснодарского края «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае», работодатель обязуется создать (выделить) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, проведения на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведения специальной оценки.

2.23. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих 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;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Социальный фонд Российской Федерации, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Социального фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.24.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.24.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.24.3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ)..

2.24.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.24.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.24.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

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

2.24.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*приложение № 6 к коллективному договору*) (ст.190 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в образовательной организации не превышает 40 часов в неделю.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

В организации применяется односменная работа.

3.2. По соглашению между работником и работодателем может

устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее

время 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»). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более, чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и отдыха, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы и работодателя.

3.3. 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 г. № 1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

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

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

3.5. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

3.6. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других организаций, включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего

длительных перерывов между занятиями (более 2 часов подряд)

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

3.9. 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.

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

3.10. 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).

3.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. 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.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (расположения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- в 2-кратном размере среднего рабочего заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- или по желанию работника – день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60.2, 97 и 99 ТК РФ).

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).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается: прием пищи организован в течение рабочего времени в зависимости от расписания уроков.

3.15. Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30

календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Ежегодный отпуск 28 календарных дней предоставляется следующим категориям работников: уборщик служебных помещений, делопроизводитель, секретарь, экономист, главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, дворник, водитель автомобиля, мойщик посуды, кухонный рабочий, повар, шеф-повар, медицинская сестра, врач-специалист, специалист по охране труда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 56 календарных дней.

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

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

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

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

3.17. Работникам, занятым на работах с вредными опасными условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ (*приложение №7*).

3.18. Работникам с ненормированным рабочим днем обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со ст.119 ТК РФ (*приложение № 12 к коллективному договору*).

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за не использованный 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.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставленных по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ).

3.21. 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» и на условиях, определяемых Уставом школы.

3.22. Стороны договорились:

3.22.1. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы работникам в случаях:

рождения ребенка – 3 календарных дня;

в случае свадьбы работников (детей работников) – 3

календарных дня; для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

на похороны близких работников – 3 календарных дня;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня.

3.23. 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.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом Положением об отраслевой системе оплаты труда работников (*приложение № 2 к коллективному договору*).

4.2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников школы устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы, выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.6. За работниками в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.7. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Заработная плата каждого работника ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани 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.

4.10. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат

из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

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

4.11. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.12. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.13. Работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (*Приложение 4* к коллективному договору)

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за специфику работы;
- за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.14. Оплата труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

производится в повышенном размере.

Выплаты работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. *(Приложение № 7 к коллективному договору.)*

Размер повышения оплаты труда работникам ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.16. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.17. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

4.18. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

4.19. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, разделение рабочего дня на части, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, компенсационная выплата 30% от должностного оклада.

4.20. 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.

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.21. Выплаты за специфику работы в ГКОУ школе № 15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - 2000 рублей;

- педагогическим работникам школы за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому - 15%.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани.

4.22. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани по реализации образовательных программ.

4.23. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 (Четыре тысячи) рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

4.25. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

4.26. Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

4.27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.28. Работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение 3 к коллективному договору):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака;

премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- к отраслевому профессиональному празднику.

4.29. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.30. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается ГКОУ школой № 15 г.Славянска-на-Кубани в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.31. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.32. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

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

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

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

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

При 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.

4.34. Стороны договорились:

4.34.1. 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 организации;

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

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

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

4.34.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование (*Приложение № 3 к коллективному договору*), оказание материальной помощи работникам (*Приложение № 5 к коллективному договору*).

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5. Работодатель обязуется:

5.1. 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.

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

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

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

5.7. Стороны исходят из того, что:

5.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

5.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте

до 30 лет при первичном трудоустройстве (не имеющих педагогического стажа) в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 1500 руб. ежемесячно в течение 3-х лет;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 руб. в течение 3-х лет;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение 3-х лет.

5.7.3. В соответствии 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, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих 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, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий 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.

5.8. Стороны совместно:

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

5.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий,

направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (конкурсы профессионального мастерства на муниципальном, краевом и Всероссийском уровнях).

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

5.8.4. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

6.1.2. Руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, специалистом по охране труда;

6.1.3. Ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004г № 554);

6.1.4. Обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.214 ТК РФ);

6.1.5. Обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.6. Обеспечивает комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.214 ТК РФ) на рабочих местах.

6.2. Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков

работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оценённые риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков или устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.3. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (*Приложение № 11 к коллективному договору*).

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.5.2. 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 итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.3. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 Трудового кодекса Российской Федерации, отраслевым соглашением.

6.5.4. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

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

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

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации по перечням профессий и должностей (*Приложение № 7 к коллективному договору*);

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей (*Приложение № 7 к коллективному договору*);

6.5.8. 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.

6.5.9. 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 № 8 к коллективному договору*);

- 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 № 9 к коллективному договору*).

6.5.9. Информировать работников о полагающихся СИЗ;

6.5.10. Рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приложение № 8 к коллективному договору*).

6.5.11. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации 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).

6.5.12. Обеспечить работникам:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- достигшим возраста 40 лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.13. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.6. 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 штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.7. Работодатель обеспечивает:

6.7.1. Разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.3. Своевременное, совместное с выборным органом первичной профсоюзной организации, расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.

6.8. Работники обязуются:

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

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

6.8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, за счет средств работодателя.

6.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.10. Стороны совместно:

6.10.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.11.2. Организуют работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.11.3. Обеспечивают участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

7. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- по найму жилого помещения (по фактическим расходам,

подтверждающими соответствующими документами);

- суточные в размере 100 руб. в сутки;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома Работодателя (ст.167, 168 ТК РФ).

7.2. Работодатель выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ). В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случаях, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации, при обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ч.2 ст.178 ТК РФ 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, а в случае, предусмотренном ч.3 ст.178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения).

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст.178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст.178 ТК РФ) в любом случае должны

быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

7.3. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается из стимулирующего фонда оплаты труда на основании их письменного заявления. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7.5. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.6. Работодатель:

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней за отсутствие в течении учебного года дней нетрудоспособности;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

8 календарных дней (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по коррекционной работе, заместитель

директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);
5 календарных дней (бухгалтер, экономист);
3 календарных дня (секретарь руководителя, делопроизводитель).

- заключает соглашения об информационном взаимодействии с отделением Социального фонда РФ по Краснодарскому краю;
- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

- ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

- своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Социального фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

7.7. Профсоюзный комитет:

7.7.1. Осуществляет контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

7.7.2. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.7.3. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

7.7.4. Содействует оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

7.7.5. Ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

7.7.6. Обеспечивает детей работников новогодними подарками.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ) (смета расходования денежных средств, поступающих от уплаты профсоюзных членских взносов, представлена в *приложении № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка*). 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 (ст. 30 и ст. 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации

профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч.6 ст. 377 ТК РФ).

8.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её 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:

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

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

8.1.6. 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.

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

8.1.8. 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.

8.1.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.2.2. 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 (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 ст.336 ТК РФ).

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

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ) и предоставление четырех дней дополнительного отпуска (ст.119 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ) и предоставление четырех дней дополнительного отпуска (ст.119 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ).

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 (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2. 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 вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих

полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст.374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предвари- тельного 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 ст.39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, качеству продуктов питания, инвентаризации, списанию особо ценного имущества.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в год.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже одного раза в год.

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных

переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ

приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края (специальной) коррекционной школы № 15 г.Славянска-на-Кубани с приложениями (стр.36).

2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края (специальной) коррекционной школы № 15 г.Славянска-на-Кубани с приложениями (стр.58).

3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края (специальной) коррекционной школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (стр.94).

4. Положение о распределении выплат компенсационного характера части фонда оплаты труда в государственном казенном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (стр.112).

5. Положение о распределении материальной помощи из фонда оплаты труда работникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края (специальной) коррекционной школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (стр.123).

6. Режим работы работников учреждения (стр.128).

7. Список работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, с вредными условиями труда, получающих дополнительный отпуск и денежную компенсацию (стр.130).

8. Нормы бесплатной выдачи сертифицированный специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда или связанных с загрязнением (стр.131).

9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (стр.134).

10. Список профессий и работ, при выполнении которых проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры (стр. 135).

11. Соглашение по охране труда на 2024год (стр.137).

12. Перечень должностей работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани с ненормированным рабочим днём с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности (стр.138).

Мнение профкома учтено
Потокол от «23» апреля 2024 года
№ 7



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО
КРАЯ (СПЕЦИАЛЬНОЙ) КОРРЕКЦИОННОЙ ШКОЛЫ № 15
Г.СЛАВЯНСКА-НА-КУБАНИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (далее – школа) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Данные правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива, рационального использования рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору школы.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор школы с учетом мнения общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Ответственность за соблюдением настоящих Правил единая для всех членов трудового коллектива школы.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работник. Один экземпляр трудового договора хранится в отделе кадров школы, другой – у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник предъявляет администрации школы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию в соответствии со ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 23.12.2010 г. № 387-ФЗ).
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (приказ от 20 мая 2022 года № 324н)

- заключение о предварительном медицинском осмотре (ст.48 пункт 9 ФЗ от 29.12.2012 г.)

2.1.5. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Для оформления на работу иностранным гражданами лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в п. 2.1.4 настоящего Положения, а также:

- временно прибывающим визовым иностранцам: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- временно прибывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- временно проживающим: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;

2.1.7. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.8. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.9. 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 Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.10. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор школы обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.11 При приеме на работу (до заключения трудового договора) администрация школы обязана ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными нормативными актами,

связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.12. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.13. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора школы, главного бухгалтера – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.1.14. При неудовлетворительном испытании директор школы 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.

2.1.15. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора школы в письменной форме за три дня.

2.1.16. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.1.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.18. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора

и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

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

2.1.19. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.20. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.21. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.1.22. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, увольнении работника с указанием основания прекращения и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом.

2.1.23. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии ее у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.24. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии ее у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя **wcola15@mail.ru**

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.1.25. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.1.26. Трудовые книжки работников хранятся в школе как документы строгой отчетности. Трудовая книжка директора школы хранится в министерстве образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

2.1.27. На каждого работника школы ведется личное дело сотрудника, которое хранится в школе, в том числе и после увольнения работника.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. 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, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношение к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-то социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

б) имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства,

мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных п.2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

2.3. Перевод на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за

которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) п.2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными

федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

2.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и ст.81 ТК РФ);
- 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 организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- 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 (ч.3, ч.4 ст.73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.5.3. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава школы;

- применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы.

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

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.6.3. 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 статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. 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 Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. 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 уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

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 РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой

деятельности 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)).

3. Основные права, обязанность и ответственность работодателя

3.1. Непосредственное управление школой осуществляет директор.

3.2. Директор школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками школы, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников школы за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- распределять обязанности между работниками школы, утверждать должностные инструкции работников;

- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения.

3.3. Директор школы обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, 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;

- выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами: 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

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

- своевременно предоставлять отпуска работникам школы в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

- предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в формате электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы на позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

- в случае выявления неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, предоставленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и предоставить их в порядке установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.4. Школа, которую представляет директор, несёт ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Основные права, обязанность и ответственность работников

4.1. Работник школы имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- объединение, включая право на создание профсоюзных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

4.2. Педагогические работники имеют дополнительное право на:

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.3. Работники школы обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить директору школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества школы и имущества работников;

- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы;

- незамедлительно сообщать администрации школы обо всех случаях травматизма;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила;
- соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы;
- поддерживать дисциплину в школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся школы.

4.4. Педагогическим работникам школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- нарушать установленный в школе режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- оставлять детей без присмотра во время уроков, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий, физкультурных занятий, в кабинетах дополнительного образования;
- удалять обучающихся с уроков;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии;
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности школы;
- применять к обучающимся меры психического и физического насилия;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

4.5. В помещениях и на территории школы запрещается:

- отвлекать работников школы от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах школы- , без разрешения директора или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей);
- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях школы;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории школы;

- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотический средства и психотропные вещества.

4.6. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения в соответствии с ФГОС, за жизнь и здоровье обучающихся в школе, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами;

- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу школы.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Школа работает в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов.

5.3. Продолжительность рабочего дня для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом 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». Начало работы педагогических работников по индивидуальному расписанию и графику.

5.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, делопроизводитель, секретарь руководителя.

5.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала (медицинских сестер, работников пищеблока, уборщиков служебных помещений, водителей автотранспортных средств), определяются графиком работы, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым директором школы. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха. Порядок и место отдыха устанавливается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.6. Учебная нагрузка педагогических работников школы оговаривается в трудовом договоре.

5.7. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе и не ограничивается верхним пределом.

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

5.9. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией школы;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества часов.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем, допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то трудовой договор расторгается (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

5.11. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, в случаях простоя, восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку, выхода на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

5.12. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении учебной нагрузки.

5.13. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

- у педагогических работников должны сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

5.15. Учебное время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.16. Ставка заработной платы педагогических работников устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится.

5.17. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

5.19. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.20. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, другим сотрудникам – приказом по школе.

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ч.2 ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

5.22. 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 (ст.125 ТК РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ч.2 ст.122 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.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст.128 ТК РФ).

5.25. Работникам школы предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ). Продолжительность таких отпусков устанавливается коллективным договором.

5.26. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом школы, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

6.2. В отношении работника школы могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

6.3. Поощрения оформляются приказом директора школы и доводятся до сведения коллектива.

6.4. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представляться к награждению государственными наградами.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, директор школы-интерната имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Применение дисциплинарных взысканий в школе не предусмотренных федеральными законами, не допускается.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст.192 ТК РФ в случаях:

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

- 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 (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);

- принятия необоснованного решения директором школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующее статусу педагога.

7.5. Ответственность педагогических работников устанавливается ст.48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.6. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника письменное объяснение. Если в течении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения, не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

7.7. 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 представительного органа работников (ч.3 ст.193 ТК РФ).

7.8. 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 (ч.4 ст.193 ТК РФ).

7.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

7.10. Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора школы, который объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая время отсутствия работника на работе. Если работник школы отказывается ознакомиться с приказом под роспись, составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя директора, курирующего его работу, или представительного органа работников.

7.12. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

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

8. Охрана труда и производственная санитария

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране.

8.2. Все работники школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для школы.

8.4. Должностные лица школы, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашениям либо препятствующие деятельности органов государственной инспекции труда, профсоюзов или представительных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора школы.

9.2. Действие Правил распространяется на всех работников школы, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

9.3. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники школы. При приеме на работу (до подписания трудового договора), директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.

9.4. Настоящие правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренным п.9.1. настоящих Правил и ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к правилам внутреннего
трудоустройства
ГКОУ школы № 15
г. Славянска-на-Кубани

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е. В. Каченко
2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор ГКОУ школы
№ 15 г. Славянска-на-Кубани
Е. П. Серова
2024 г.



АСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА
Ф.И.О. (табельный номер)

Организация:
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
компенсация за нарушения работодателем установленного срока выплат								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Приложение № 2
к коллективному договору
ГКОУ школы № 15
г.Славянска-на-Кубани
на 2024-2027 годы



ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников образовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года № 398 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382»;

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31/3-30);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

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»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 года № 590 «О внесении изменений и постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановление губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края».

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Краснодарского края специальная (коррекционная) школа № 15 г.Славянска-на-Кубани (далее, ГКОУ школа № 15 г.Славянска-на-Кубани, ГУ);

работник ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани– физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ГКОУ школой №15 г.Славянска-на-Кубани в соответствии с ТК РФ;

руководитель (директор) и его заместитель– работник ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник –работник ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани (за исключением работников ГУ, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом №547н, Приказом № 559н, Приказом №761н, Приказом №541н, Приказом №251н, Приказом №916н, Приказом №126н,либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Краснодарского края.

1.4. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

согласования с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных выполненных работ являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, 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.

1.8. Заработная плата каждого работника ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани 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.

1.9. Оплата труда работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных средств на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования и науки Краснодарского края может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края.

1. Основные условия оплаты труда работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани

2.1. Оплата труда работников ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением

руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.4 раздела 2 Положения.

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

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов квалификационного уровня к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалифицированной группы (далее ПКГ) отражены в следующей таблице:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), руб.
1. ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	13 524,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	13 649,00
4 квалификационный уровень	учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед, тьютор	13 775,00
2. ПКГ обслуживающий персонал		
2.1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8 365,00
2.2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	8 616,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	8 961,00
2.3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		

1 квалификационный уровень	экономист, бухгалтер, специалист по охране труда	8 875,00
3. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	библиотекарь	11 435,00
4. По занимаемым должностям медицинских работников		
4.1.КПГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	9 895,00
4.2.КПГ должностей врачей и провизоров		
2 квалификационный уровень	врач-специалист	14 288,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Должности рабочих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 разряд		
	уборщик помещений, дворник	8 121,00
Должности рабочих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 разряд		
	кухонный рабочий, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8 365,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Должности рабочих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 4 разряд		
	повар водитель автомобиля	8 875,00
Должности рабочих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 5 разряд		
	водитель автомобиля	9 142,00

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются директором школы на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. 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 № 1601.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 3 к Положению.

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

за сверхурочную работу;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за специфику работы;
за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Оплата труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплаты работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. (Приложение № 7 к коллективному договору ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани на 2021-2024 гг. с изменениями и дополнениями от 30.09.2021г.)

Размер повышения оплаты труда работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест (врач, медицинская сестра, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды) .

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

3.3.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, разделение рабочего дня на части, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, компенсационная выплата 30% от должностного оклада (водитель автомобиля, 5 разряд)

3.4. 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.

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за специфику работы в ГКОУ школе №15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)

3.7. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 (Четыре тысячи) рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

3.8. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

3.9. Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

3.10. Локальным нормативным документом ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани утверждаются размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и другое) и за руководство методическими объединениями. При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и другим) учитываются оснащенность оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани (в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы. 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.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, иных сферах, соответствующих сфере работы ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

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%;

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

1) размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам 0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора учреждения и (или) его заместителей.

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

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающего коэффициента – до 2,0

4.1.7. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов общеобразовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в

течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц в течение трех лет.

За молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производится выплата стимулирующего характера в размере от 1500 рублей ежемесячно в течение трех лет.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

4.1.8. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных учреждений – ко Дню учителя (5 октября);

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

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8 учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премииальные выплаты осуществляются по решению руководителя ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – на основании

оценочных листов показателей результативности деятельности работников заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании оценочных листов показателей результативности деятельности работников руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани с учетом разработанных критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки результативности деятельности работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани для установления выплат стимулирующего характера работникам представлены в таблице 1 приложения 3 к коллективному договору на 2021-2024 годы

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается ГКОУ школой №15 г.Славянска-на-Кубани в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани:

руководителей структурных подразделений и иных работников школы, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей директора школы;

остальных работников школы, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера в размере 8 000 рублей в месяц устанавливаются отдельным категориям педагогических работников по должностям:

«учитель», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», «социальный педагог», «педагог-психолог».

Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлены выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работникам государственных учреждений Краснодарского края :

- Другие педагогические работники (педагог-организатор, педагог дополнительного образования)
- Медицинские работники (медицинская сестра).
- Обслуживающий персонал (дворник, мойщик посуды, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

(Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»). (Приложение № 6 к Положению)

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.4. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Министерством.

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

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

5.5. По решению Министерства руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых

зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы школы, выполнения работ.

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

5.6. Руководители учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

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

Предельный объем педагогической работы, который выполняется руководителем учреждения, определяется Министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности школы в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством.

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

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Министерства на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Министерства о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя учреждения

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Школы (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру

учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом Министерства;
работников Школы (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении: руководителя учреждения - Министерство;
работников Школы (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения.

Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в связи с :

- бракосочетанием;
- рождением ребёнка;
- усыновлением ребенка
- тяжелого материального положения;
- болезнью ребёнка;
- потерей близких родственников;
- для приобретения дорогостоящих лекарств.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера за выполнение работником Школы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни, сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Школы по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Школы руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Школы, сформированным в соответствии с Уставом.

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

6.4. Численный состав работников Школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством.

6.5. Приказами Министерства утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) Школы;

административно-управленческому персоналу Школы;

вспомогательному персоналу Школы;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
и премирования работников
ГКОУ школы № 15
Славянска-на-Кубани



Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани (далее – школа).

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений Краснодарского края (далее – Положение), 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:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Установленная работникам заработная плата выплачивается ежемесячно «23» числа текущего месяца и «8» числа, следующего за расчетным, путём безналичного перечисления на банковские карты работников учреждения.

3. Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год (на 1 сентября).

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

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

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

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников ГКОУ школы № 15
г.Славянска-на-Кубани



ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников ГБОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБОУ школа № 15 г.Славянска-на-Кубани (далее – школа), применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников школы, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками школы при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания,
- выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 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 вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края" по занимаемой должности педагогического работника школы.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Школы, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).



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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I.	
<p>1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие 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,</p>
<p>Культ организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>	

1	2
II.	
1. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	1. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III.	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	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)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV.	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры летчики методисты,
V.	
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 подросткам И	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы-методисты, тренеры преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами.

1	2
VI.	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Исправительная 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, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению старшего мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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.

Приложение № 4
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников ГКОУ школы № 15
г.Славянск-на-Кубани



**Порядок
зачета педагогическим работникам
государственных образовательных организаций
и государственных учреждений образования
Краснодарского края в педагогический стаж
времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также
времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования
и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее Школа) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Школы в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам Школы в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно

Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

-преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

-учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

-мастерам производственного обучения;

-педагогам дополнительного образования;

-педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

-педагогам-психологам;

-методистам;

-педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-

педагогических, художественно-графических, музыкальных;

-преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

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

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

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 5
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников ГКОУ школы № 15
г.Славянска-на-Кубани



ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам
ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани

№ № п.п.	Наименование выплаты за специфику работы в ГКОУ школе №15 г.Славянска-на-Кубани (далее - школа)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	Педагогическим работникам школы за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам школы за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	15 процентов



ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных категорий работников, получающих стимулирующие выплаты в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края,

(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 департаменту образования и науки Краснодарского края и департаменту по делам качества администрации Краснодарского края», Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политике Краснодарского края и департаменту по делам качества, познания и работе с депривированной молодежью Краснодарского края»)

1. Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог.
2. Другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор).
3. Медицинские работники (медицинская сестра).
4. Обслуживающий персонал (дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, пикет, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений)



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г. Славянска-на-Кубани

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г. Славянска-на-Кубани (далее - Положение) разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31/3-30);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий

рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

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»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 года № 590 «О внесении изменений и постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановление губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края».

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

3. Работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани (в том числе

директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы):

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого сохраняется или отменяется на основании локального акта ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, иных сферах, соответствующих сфере работы ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, с учетом приложений 3 и 4 к Положению. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается другим работникам школы – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

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%;

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

1) размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам 0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-

наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

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

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора учреждения и (или) его заместителей.

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

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающего коэффициента – до 2,0

3.7. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов общеобразовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц в течение трех лет.

За молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производится выплата стимулирующего характера в размере от 1500 рублей ежемесячно в течение трех лет.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

4. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 8000 рублей в месяц отдельным категориям педагогических работников по должностям:

«учитель», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», «социальный педагог», «педагог-психолог» (Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года №109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года №113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»)

Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлены выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работникам государственных учреждений Краснодарского края (Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным

категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»). (Приложение № 6 к Положению)

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников:

- Другие педагогические работники (педагог-организатор, педагог дополнительного образования)
- Медицинские работники (медицинская сестра).
- Обслуживающий персонал (дворник, мойщик посуды, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Денежные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

- при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников общеобразовательного учреждения устанавливаются из расчета 8000 (3000) рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузке.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные общеобразовательным учреждением для выплаты заработной платы.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в общеобразовательном учреждении установлены премии

5.1. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

5.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных учреждений – ко Дню учителя (5 октября);

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

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6. Премии, предусмотренные пунктом 5 учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – на основании оценочных листов показателей результативности деятельности работников заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании оценочных листов показателей результативности деятельности работников руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7. Премирование осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани на основании приказа директора общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Комиссия действует на основании настоящего Положения. Председатель комиссии несёт полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта большинства голосов.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера (премии) производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки результативности деятельности работников учреждения.

В установленные сроки работники передают в комиссию информацию о деятельности сотрудников учреждения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения информации:

- работники предоставляют информацию о деятельности в комиссию до 25 числа ежемесячно;

- комиссия рассматривает предоставленные материалы не позднее последнего рабочего дня календарного месяца ежемесячно.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за

отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

В комиссию экономистом учреждения предоставляется сложившаяся сумма экономии фонда оплаты труда учреждения на дату отчетного периода.

Комиссия производит расчет стоимости одного балла по следующей формуле:

1) $Rб = \frac{\text{сумма экономии фонда оплаты труда}}{\text{общее количество баллов}}$, где Rб – стоимость одного балла

2) Стоимость одного балла умножается на итоговый балл, полученный по критериям в разрезе каждого работника.

Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии, представляется работнику для ознакомления под роспись.

В процессе заседания комиссия по распределению стимулирующего фонда рассматривает предоставленную информацию о показателях эффективности деятельности работников и выносит решение о размере премирования. На основании Протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оформляется приказ(-ы) по общеобразовательному учреждению о распределении соответствующих премиальных выплатах.

В случае несогласия работника с итоговым баллом он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

Приказ(-ы) о назначении выплат передаются в бухгалтерию для начисления.

9. Критерии оценки результативности деятельности работников ГКОУ школы № 15 г. Славянска-на-Кубани приведены в таблице № 1:

Таблица № 1

Наименование должности	Критерии и (или) целевые показатели оценки результативности деятельности работников учреждения	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
Педагогические работники	1.1. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти)	от 1	10

	1.2. Участие во внеурочной деятельности: конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях (в том числе подготовка призеров олимпиад, конкурсов и т.д.): - школьного уровня, - муниципального уровня, - регионального уровня, - федерального уровня.	от 1	10
	1.3. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала	от 1	10
	1.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	от 1	10
	1.5. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся	от 1	10
	1.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	от 1	10
Педагогические работники	1.7. Качественная разработка и реализация рабочих программ (курсов, дисциплин)	от 1	10
	1.8. Публикация собственных материалов в сборниках, журналах по направлению деятельности	от 1	10
	1.9. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - школьного уровня, - муниципального уровня, - регионального уровня, - федерального уровня.	от 1	10
	1.10. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	от 1	10
	1.11. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 1	10
	1.12. Организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	от 1	10
	1.13. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, реализация закона № 1539-КЗ	от 1	10
	1.14. Посещение семей с сотрудниками сопредельных структур (КДН, ОПДН, социальная защита и т.д.)	от 1	10
	1.15. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.)	от 1	10

	1.16. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 1	10
	1.17. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	от 1	10
	1.18. Разработка и реализация дистанционного взаимодействия с учащимися, семьями воспитанников, направленного на оказание консультативной помощи, повышение педагогической компетентности родителей (законных представителей) учащихся	от 1	10
	1.19. За сопровождение детей при подвозе на занятия	от 1	10
	1.20. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	от 1	10
	1.21. Активная работа с общественностью	от 1	10
	1.22. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин	от 1	10
	1.23. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	от 1	10
	1.24. Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению учащегося на психолого-медико-педагогическую комиссию, психолого-педагогический консилиум	от 1	10
Педагогические работники	1.25. За работу в системе ФИС ФРДО	от 1	10
	1.26. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	от 1	10
	1.27. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	от 1	10
	1.28. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, семьями учащихся	от 1	10
	1.29. Результативность профилактической работы	от 1	10
	1.30. Организация досуга учащихся в течение учебного года (посещение музеев, выставок, экскурсии на предприятия,)	от 1	10
	1.31. За работу по мониторингу здоровья обучающихся	от 1	10
Заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе, по коррекционной работе	2.1. Организация предпрофильного и профильного обучения	от 1	10
	2.2. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, плана коррекционной работы	от 1	10
	2.3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	от 1	10

2.4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	от 1	10
2.5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	от 1	10
2.6. 100 % занятость учащихся во внеурочное время	от 1	10
2.7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	от 1	10
2.8. Разработка и реализация дистанционного взаимодействия с педагогической общественностью, родителями (законными представителями) учащихся	от 1	10
2.9. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	от 1	10
2.10. За выполнение работ в период подготовки конференций, семинаров, олимпиад, конкурсов, вечеров и др. открытых общественных мероприятий	от 1	10
2.11. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, реализация закона №1539-КЗ	от 1	10
2.12. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 1	10
2.13. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, семьями учащихся	от 1	10
2.14. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы	от 1	10
2.15. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.)	от 1	10
2.16. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ОПДН	от 1	10
2.17. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	от 1	10
2.18. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания	от 1	10
2.19. За качественное ведение электронного документооборота	от 1	10
2.20. Организация дежурства в праздничные дни и каникулярное время	от 1	10
2.21. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	от 1	10
2.22. За высокий уровень исполнительской дисциплины	от 1	10
2.23. За эффективность и своевременное исполнение управленческих решений	от 1	10

	2.24. Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	от 1	10
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	от 1	10
	3.2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	от 1	10
	3.3. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы	от 1	10
	3.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения	от 1	10
	3.5. Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов	от 1	10
	3.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 1	10
	3.7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	от 1	10
	3.8. Сопровождение детей при подвозе на занятия	от 1	10
	3.9. Организация дежурства в праздничные дни и каникулярное время	от 1	10
	Секретарь руководителя Делопроизводитель	4.1. За качественное оформление и своевременное ведение номенклатурной документации	от 1
4.2. За качественное и своевременное формирование и обновление базы данных на работников школы		от 1	10
4.3. За качественное оформление архивных документов		от 1	10
4.4. За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов		от 1	10
4.5. За высокий уровень исполнительской дисциплины		от 1	10
4.6. За высокую инициативность при реализации должностных обязанностей		от 1	10
Работники Бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер, экономист)	5.1. За высокую оперативность выполнения бухгалтерской работы	от 1	10
	5.2. За качественное ведение электронных форм документации	от 1	10
	5.3. За своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	от 1	10
	5.4. За своевременную и качественную сдачу бухгалтерской отчетности по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год	от 1	10
	5.5. За качественное выполнение планово-экономической работы	от 1	10
	5.6. За качественное выполнение важных и особо срочных заданий	от 1	10
	5.7. За отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности	от 1	10
	5.8. За высокий уровень исполнительской	от 1	10

	дисциплины		
	5.9. За эффективность и своевременное исполнение управленческих решений	от 1	10
	5.10. За применение в работе новых компьютерных программ	от 1	10
	5.11. За разработку положений и участие в разработке других локальных нормативных документов	от 1	10
Библиотекарь	6.1. За высокую читательскую активность учащихся	от 1	10
	6.2. За активное участие в общешкольных и районных мероприятиях	от 1	10
	6.3. За содержание в образцовом порядке библиотечного фонда и его учет	от 1	10
	6.4. За участие библиотекаря в профессиональных конкурсах на районном и (или) краевом уровне	от 1	10
	6.5. За выполнение особо важных заданий по поручению директора	от 1	10
	6.6. За сопровождение детей при подвозе на занятия	от 1	10
	6.7. За качественное выполнение художественно-оформительских работ	от 1	10
Работники пищеблока (Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды)	7.1. Положительные отзывы обучающихся, педагогов и родителей (качество питания, культура)	от 1	10
	7.2. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок организации горячего питания	от 1	10
	7.3. Ремонт оборудования, инвентаря, проведение косметического ремонта без привлечения дополнительных специалистов	от 1	10
	7.4. Содержание в образцовом порядке помещений и оборудования столовой	от 1	10
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник)	8.1. За образцовое содержание территории школы	от 1	10
	8.2. За активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории школы	от 1	10
	8.3. За высокую оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 1	10
	8.4. За высокое качество работы по санитарно-техническому содержанию школьных помещений	от 1	10
	8.5. За сложность и напряженность работы по подготовке школы к новому учебному году	от 1	10
	8.6. За оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений в течение учебного года	от 1	10
	8.7. За отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов	от 1	10
	8.8. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов	от 1	10
	8.9. Качественное выполнение дополнительных видов работ, связанных с обеспечением санитарных требований и сохранения здания и имущества школы	от 1	10

Водитель автомобиля	9.1.Своевременное проведение профилактических работ с целью организации бесперебойного подвоза учащихся	от 1	10
	9.2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, педагогов и родителей по осуществлению перевозок	от 1	10
	9.3.Выполнение особо важных заданий по поручению директора	от 1	10
	9.4.Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	от 1	10
Медицинская сестра	10.1. За организацию учащихся для прохождения медосмотра в поликлинике, военкомате	от 1	10
	10.2 Качественное ведение документации	от 1	10
	10.3 Своевременное и качественное оказание медицинской помощи до приезда скорой помощи	от 1	10
	10.4 Осуществление контроля за соблюдением санитарных норм обслуживающего персонала	от 1	10
Специалист по охране труда	11.1. Разработка приказов, инструкций и положений, устанавливающих противопожарный режим	от 1	10
	11.2. За качественное оформление и своевременное ведение документации	от 1	10
	11.3. Контроль рационального расходования топливно-энергетических ресурсов, разработка и выполнение нормативов их расходования, планирование и реализация мероприятий направленных на снижение топливно-энергетических ресурсов.	от 1	10
	11.4. За ведение работы по приобретению сертифицированных средств индивидуальной защиты для работников (составление заявок, поиск поставщика, заключение договорной документации), выдача средств индивидуальной защиты и ведение личных карточек учета .	от 1	10

10. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

11. Премии выплачиваются при наличии фонда экономии оплаты труда:

- к юбилейным датам со дня рождения (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 и более лет),
- ко Дню Учителя

Размер зависит от суммы экономии.

12. 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 связаны с обеспечением рабочего процесса

или уставной деятельности учреждения;

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

13. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

14. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.1, 3.2, 3.6, 5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

15. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.4 – 3.6 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

16. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.3 – 3.5 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

17. Отдельным категориям работников учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении выплат компенсационного характера части фонда оплаты труда в государственном казенном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани

1. Настоящее Положение о распределении выплат компенсационного характера работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани (далее - Положение) разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024г №398 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г №2382»;

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей

народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31/3-30);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

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»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 года № 590 «О внесении изменений и постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановление губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края».

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за специфику работы;

за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3. Оплата труда работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплаты работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. (Приложение № 7 к коллективному договору ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани на 2021-2024 гг. с изменениями и дополнениями от 30.09.2021г.)

Размер повышения оплаты труда работникам ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест (врач, медицинская сестра, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды) .

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам ГКОУ школы №15 г. Славянска-на-Кубани за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

4.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, разделение рабочего дня на части, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, компенсационная выплата 30% от должностного оклада (водитель автомобиля, 5 разряд)

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.

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты за специфику работы в ГКОУ школе №15 г.Славянска-на-Кубани устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянска-на-Кубани» (Приложение № 2 к коллективному договору ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани на 2021-2024 годы с изменениями и дополнениями от 01 марта 2024 года).

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани.

7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)

8. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 (Четыре тысячи) рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере

10 000 (Десять тысяч) рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани, осуществляющим образовательную деятельность в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

9. Выплаты за дополнительные виды работ представлены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование должности	Виды работ	Размер выплаты
Педагогическим работникам	за заведование кабинетами, мастерскими	от 5% от оклада
Педагогические работники (сопровождающим учащихся при подвозе)	за сопровождение учащихся в автобусе из сельской местности	от 30% от оклада
Учитель математики	за проверку письменных работ	от 5% согласно педагогической нагрузки
Учитель начальных классов	за проверку письменных работ	от 10% согласно педагогической нагрузки
Учитель русского языка и чтения	за проверку письменных работ	от 10% согласно педагогической нагрузки
Педагогические работники, социальный педагог, педагог-организатор	за ведение школьного сайта	от 25% от оклада
	за ведение пабликов в социальных сетях и в сети Интернет	от 15% от оклада
	за ведение и работу в АИС «Сетевой город. Образование»	от 15% от оклада

Педагогические работники, социальный педагог, педагог-организатор	за ведение и работу в АИС «Навигатор»	от 10% от оклада
	за оформление протоколов Педагогического Совета	от 10% от оклада
	за оформление протоколов методического совета	от 5% от оклада
	за ведение протоколов психолого-педагогического консилиума	от 5% от оклада
	за работу по индивидуальной программе реабилитации или абилитации детей-инвалидов	от 5% от оклада
	за организацию и проведение внеурочной деятельности	согласно педагогической нагрузки
	за оформление протоколов штаба воспитательной работы	от 10% от оклада
	за организацию работы по безопасности учреждения	от 20% от оклада
	за составление и проведения инструктажа и тренингов по антитеррористической безопасности, ГО и ЧС	от 15% от оклада
	за составление и проведения инструктажа и тренингов по пожарной безопасности	от 15% от оклада
	за проведение внеклассной работы по музыкальному воспитанию	от 10% от оклада
	за руководство методическим объединением	от 10% от оклада
	Педагогические работники, социальный педагог, педагог-организатор	наставничество над молодыми специалистами
за предоставление статистических отчетов		от 10% от оклада
за ежедневный контроль охвата горячим питанием учащихся		от 20 % от оклада
Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе	за работу в комиссии по закупкам товаров, работ и услуг	от 20% от оклада
	за организацию работы по безопасности учреждения	от 20% от оклада
Главный бухгалтер	за работу в комиссии по закупкам товаров, работ и услуг	от 20% от оклада
	за составление, обработку и предоставление отчетов и требуемой информации через программу 1С-свод отчетов	от 20% от оклада

Экономист, бухгалтер	за составление, обработку и предоставление отчётов и требуемой информации через программу 1С-свод отчётов	от 20% от оклада
	за работу в комиссии по закупкам товаров, работ и услуг	от 20% от оклада
	за своевременную подготовку, отправку и контроль пакета документов для выплаты пособий по нетрудоспособности через личный кабинет ФСС	от 20% от оклада
Специалист по охране труда	использование прикладных компьютерных программ для формирования проектов локальных нормативных актов, оформление отчетов, создание баз данных и электронных таблиц	от 10 % от оклада
Делопроизводитель, секретарь руководителя	за своевременную и достоверную сдачу текущей отчётности	от 20% от оклада
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	за оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	от 10% от оклада
Шеф-повар	за оформление и обработку документов, работу с поставщиками	от 30% от оклада
Повар, кухонный рабочий, мойщик посуды	за обеспечение сохранности технологического оборудования, посуды пищеблока	от 10% от оклада
Врач-специалист	содействие и инициирование организации условий развития обучения и воспитания согласно индивидуальных способностей учащихся	от 10% от оклада
Врач-специалист	Патронаж, домашнее визитирование к учащимся	от 10% от оклада
Медицинская сестра	контроль выполнения медицинских мероприятий длительно и часто болеющих детей, детей с хроническими заболеваниями	от 10% от оклада
	проведение скрининг-обследования состояния здоровья учащихся, интерпретация полученных результатов	
Уборщик служебных помещений	за содержание комнатных растений в рекреациях	от 10% от оклада
Водитель автомобиля 4 разряда	поддержание в исправности и работоспособности транспортного средства	от 10% от оклада
Водитель автомобиля 5 разряда	своевременное и качественное выполнение транспортных задач	
Дворник	озеленение и благоустройство школьного двора	от 30% от оклада

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и другим) учитываются оснащенность оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ГКОУ школы № 15 г.Славянска-на-Кубани пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

12. Отдельным категориям работников ГКОУ школы №15 г.Славянска-на-Кубани высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении материальной помощи из фонда оплаты труда работникам в государственном казенном образовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школе № 15 г.Славянск-на-Кубани

1. Настоящее Положение о распределении материальной помощи из фонда оплаты труда работников государственного казенного образовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г.Славянск-на-Кубани (далее - Положение) разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 125 "Об утверждении классификации должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановления Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31/3-30);

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий

рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(далее – Приказ № 251н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановления 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 Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 года № 590 «О внесении изменений и постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановления губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края».

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

2. Из фонда оплаты труда работникам Школы (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом Министерства;

работников Школы (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении: руководителя учреждения - Министерство; работников Школы (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения.

Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в связи с :

- бракосочетанием;
- рождением ребёнка;
- усыновлением ребенка

- тяжелого материального положения;
- болезнью ребёнка;
- потерей близких родственников;
- для приобретения дорогостоящих лекарств.

Приложение № 6
к коллективному договору
ГБОУ школа № 15
г. Славянка-на-Кубани
на 2024-2027 годы



РЕЖИМ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Занимаемая должность	Режим рабочего времени		Количество часов в неделю
	Наличие/отсутствие - типовой	Перерыв	
1	2	3	4
Директор	Нормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Нормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Заместитель директора по административной работе	Нормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Нормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Школьный врач	8.00 – 16.30	11.00-11.30	40
Педагог	В период учебного процесса		40
	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ) Работодатель обеспечивает работу работников среднего звена в течение соответствующего учебного периода (рабочий день - 5 часов)		
	В период каникул		
	08.00 - 16.30	11.00-11.30	
Курсовая работница	7.30-16.00	11.00-11.30	40
Мойщица посуды	8.00 – 16.30	11.00-11.30	40
Дворник	8.00-17.00	12.00-13.00	40
Уборщица служебных помещений	8.00-17.00	12.00-13.00	40
Водитель автомобиля 4 класса	8.00-17.00	12.00-13.00	40

1	2	3	4
Водитель автомобиля 5 разряд	В период учебного процесса		40
	Разделение рабочего дня на части, согласно графика работы, с общей продолжительностью ежедневного рабочего дня 8 часов (ст.105 ТК РФ)		
	В период каникул		
Медицинская сестра	08:00 - 17:00	12:00 - 13:00	39
Врач-специалист (педиатр)	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ)		36
	Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (неделя)		
Врач-специалист (психиатр)	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ)		36
	Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (неделя)		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00-17.00	12.00-13.00	40
Главный бухгалтер	Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Экономист	Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Бухгалтер	Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Социальный педагог	8.00-16.12	12.00-13.00	36
Педагог-организатор	8.00-16.12	12.00-13.00	36
Педагогические работники (учитель, педагог дополнительного образования)	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ)		18
	Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (неделя)		
Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ)		20
	Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (неделя)		
Педагогические работники (педагог-психолог)	Режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ)		36
	Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (неделя)		
Библиотекарь	8.00-14.30	12.30-13.00	30
Секретарь руководителя	Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Делопроизводитель	Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)		40
Специалист по охране труда	8.00-16.30	12.30-13.00	40

Приложение № 7
к коллективному договору
ГБОУ школа № 15
г.Славянска на Кубани
на 2024-2027 годы



СПИСОК РАБОТНИКОВ

государственного казенного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15
г.Славянска на Кубани, с особыми условиями труда,
включающих дополнительный отпуск и денежную компенсацию

№ № п.п.	Должность	Дополнительный отпуск	Денежная компенсация
1.	Шеф-повар	0	4%
2.	Повар	7	4%
3.	Кухонная работница	7	4%
4.	Мойщик посуды	7	4%
5.	Врач-специалист (психолог)	0	4%
6.	Врач-специалист (педиатр)	0	4%
7.	Медицинская сестра	0	4%



НОРМЫ

бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или связанными с загрязнением

№ № п.п.	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Кухонная рабочая (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.60)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и бронеки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно - жилет утепленный	1 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно - галоши утепленные	1 шт.
2.	Повар; (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.122)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Колпак	1 шт.
3.	Шеф-повар (Приказ Минтруда России от 01.06.2012 г. № 290н, п.18)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Дежурный
		Колпак	Дежурный

	2	3	4
4.	Дворник (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.23 п.1)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 3 года
5.	Мойщик посуды (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п 92)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
7.	Уборщик служебных помещений (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п.171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
8.	Водитель автомобиля (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, п. 11) (Приказ Министерства здравоохранения и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые из полимерных материалов дежурные	Дежурные

	социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. № 297 п.2)	Водителя всех видов автомобилей дополнительно - жилет сигнальный 2 класса защиты.	1 шт.
1	2	3	4
9.	Библиотекарь (Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н, п. 30)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10.	Медицинская сестра (Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65 п.1)	Халат хлопчатобумажный	2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	2 шт.
		Полотенце	2 шт.
11.	Врач-специалист (Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65 п.1)	Халат хлопчатобумажный	2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	2 шт.
		Полотенце	2 шт.
12.	Учитель профильного труда (при проведении занятий на станках) (приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997-н, п.29)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	До износа
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
Е.В. Тарченко
17 апреля 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ школы
№ 15 г. Славянска-на-Кубани
С.Д. Серова
17 апреля 2024г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам моющих
и (или) обезвреживающих средств

№ № п.п.	Наименование профессий	Наименование работ и производственных факторов	Виды моющих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
2.	Кухонная рабочая			
3.	Мойщик посуды			
4.	Уборщик служебных помещений			
5.	Дворник			
6.	Водитель автомобиля			
7.	Медицинская сестра			
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
9.	Врач-специалист			
10.	Шеф-повар			



**Список профессий и работ, при выполнении которых
проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры
(Приказ Министерства России от 28.01.2021 г. № 29н)**

№ № п.п.	Наименование профессий	Наименование вредности	Периодичность
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2.	Бухгалтер		1 раз в год
3.	Врач-специалист		1 раз в год
4.	Главный бухгалтер		1 раз в год
5.	Дворник		1 раз в год
6.	Делопроизводитель		1 раз в год
7.	Директор		1 раз в год
8.	Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе		1 раз в год
9.	Заместитель директора школы по коррекционной работе		1 раз в год
10.	Заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе		1 раз в год
11.	Специалист по охране труда		1 раз в год
12.	Тьютер		1 раз в год
13.	Медицинская сестра		1 раз в год
14.	Учитель		1 раз в год
15.	Педагог дополнительного образования		1 раз в год
16.	Педагог-организатор		1 раз в год
17.	Педагог-психолог		1 раз в год
18.	Социальный педагог		1 раз в год
19.	Секретарь руководителя		1 раз в год
20.	Экономист		1 раз в год

21	Уборщик служебных помещений	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
22	Водитель автомобиля 4 разряда	п.18 Управление наземными транспортными средствами п.25 Работы в организациях деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
23	Водитель автомобиля 5 разряда		1 раз в год
24	Кухонная рабочая	п.4.8.Параметры нагревающего микроклимата; п.5.1.Физические перегрузки п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения; п.25 Работы в организациях деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
25	Мойщик посуды		1 раз в год
26	Повар		1 раз в год
27	Шеф-повар	п.4.8.Параметры нагревающего микроклимата; п.2.3.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения; п.25 Работы в организациях деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
28	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.6Работы на высоте п.15 Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции п.25 Работы в организациях деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 ГОД

государственного казенного образовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы № 15 г. Славянска-на-Кубани:

№ № п.п.	Содержание мероприятий (работ)	Сумма затрат (руб.)	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5
1.	Обучение руководителя и работников учреждения (в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда)	4500	II, IV квартал	Специалист по охране труда
2.	Приобретение нормативной документации по вопросам охраны труда, стендов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	2000	IV квартал	Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда
3.	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников	170000	III квартал	Медицинская сестра, Специалист по охране труда
4.	Приобретение, пополнение аптечек доврачебной помощи	3000	III квартал	Медицинская сестра
5.	Обеспечение работников смазочными и обезжиривающими средствами	15000	Ежемесячно	Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе
6.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	33000	III квартал	Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда
7.	Проведение специальной оценки условий труда	4000	II квартал	Специалист по охране труда
ИТОГО:		231500		

Приложение № 12
к коллективному договору
ГКОУ школы № 15
г.Славянска-на-Кубани
на 2024-2027 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
Е.В. Афаненко
2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ школы
№ 15 г.Славянска-на-Кубани
Е.Д. Серова
2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников
ГКОУ школы № 15 г. Славянска на Кубани
с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности
дополнительного отпуска по каждой должности

№ № п.п.	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8 календарных дней
2.	Главный бухгалтер	8 календарных дней
3.	Заместитель директора по коррекционной работе	8 календарных дней
4.	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	8 календарных дней
5.	Бухгалтер	5 календарных дней
6.	Экономист	5 календарных дней
7.	Секретарь руководителя	3 календарных дня
8.	Делопроизводитель	3 календарных дня