

Директор

Государственного казенного
общеобразовательного учреждения
Краснодарского края
Специальной (коррекционной)
школы-интерната
станции Спокойной

Мануйлов М.Н.

«30» ноября 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Государственного казенного
образовательного учреждения
Краснодарского края
специальной (коррекционной)
школы-интерната
станции Спокойной

Гирина С.А.

«30» ноября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного
учреждения Краснодарского края
специальной (коррекционной) школы-интерната
станции Спокойной
на 2023 – 2026 гг.

Отдел трудовых отношений,
охраны труда и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК «Центр занятости населения Отрадненского
района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения.

Дата 01.12.2023 95

Нач. отдела С.В. Егоров

Наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Государственное казенное общеобразовательное учреждение Краснодарского края специальной (коррекционной) школе-интернат станицы Спокойной в лице его представителя – руководителя образовательной организации Мануйлова Михаила Николаевича

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01 декабря 2023года и действует по 30 ноября 2026 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2.Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться профессиональными стандартами в соответствии со ст. 195.3 ТК РФ, 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 трудовые функции, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, стажу работы, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Фонда пенсионного и социального страхования 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.

2.3. Работодатель обязан:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

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

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

Трудовой договор с работником, как правило, 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.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации статья 64.1. ТК РФ»

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

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации и конкретного вида работы, поручаемой работнику). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- условия оплаты труда (в том числе работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

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

2.4.Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу 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. Данная работа не считается совместительством.

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

2.4.4. 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.

2.4.5. 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 двухнедельного среднего месячного заработка.

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

2.4.7. 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.

2.4.8. 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 3 часа для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.9. 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 при условии равной или более высокой квалификации.

2.4.10. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

2.4.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.4.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.4.13. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника

прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

2.4.16 Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.4.17. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

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

2.4.19. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случая прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.4.20. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.4.21. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции и профессиональные

стандарты в части указанных требований обязательны для применения в учреждении.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Работникам, проходящим подготовку, или направленным с их согласия на прохождение независимой оценки квалификации, работодатель должен создавать условия, необходимые для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

3.5. Содействовать работнику, желающему получить профессиональное образование, пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование.

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступивших на работу, и имеющих стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в месяц;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей в месяц в течение 3 лет;

3.7.3. 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.

3.8. Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, принятых с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. В организации устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя.

4.3. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601).

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины установленной нормы;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины установленной нормы для лиц соответствующего возраста.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в трудовом договоре, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев, указанных в п. 4.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только на основании письменного заявления педагогического работника.

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя трудовым договором, должностными инструкциями.

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

4.14. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96, 99, 259, 268 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление в командировку инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от этих видов работ (ст. 96, 99, 167, 259 и 268 ТК РФ).

4.15. Кроме того, привлекать к работе в ночное, а так же направлять в командировки работников, имеющие детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, можно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

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

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

4.17. 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, 97 и 99 ТК РФ).

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

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

4.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (приложение № 2).

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

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

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

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения с выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (Приложение № 3).

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по требованию работника должен быть перенесён на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

4.25. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.26. Стороны договорились:

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается; (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- рождения внуков – три календарных дня;
- бракосочетания работников, детей работников – три календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – три календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – четырнадцать календарных дней;
- за стаж работы в организации (более 15 лет) – пять календарных дней;
- для обследования в медицинских учреждениях – до семи календарных дней.

4.27. Несовершеннолетним работникам, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.3. Днями выплаты заработной платы являются: 23 числа текущего месяца за первую половину месяца, 08 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

5.4. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

5.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4).

5.7. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата за работу во вредных условиях труда, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017г. N 38-П, от 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П).

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

5.9. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей. Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

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

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

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

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

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

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

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

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

5.16. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.18. Стороны договорились 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.

5.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 4).

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в части 1 статьи 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию,

предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. 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).

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

6.1.5. Выплачивает работникам из фонда экономии заработной платы материальную помощь в размере пять тысяч рублей:

- на лечение, при уходе в очередной отпуск;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата;
- работникам, достигшим 60 летнего (женщинам) и 65 летнего возраста (мужчинам).

6.1.6. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы; а так же устанавливать оплату труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль над отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

6.2.7. Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров, для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС» и диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.4. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.2.5. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.6. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.2.7. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.8. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда,

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.9. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

7.2.10. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.2.11. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2.12. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами 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 № 5, №6, № 7 к Коллективному договору).

7.2.13. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3, № 4 к Коллективному договору);

б) оплату труда работников в повышенном размере (Приложение № 11, к Коллективному договору);

в) бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. (Приложение № 10 к Коллективному договору)

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.2.14. Проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. (Приложение № 8 , № 9 к Коллективному договору)

7.2.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.2.16. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.17. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.2.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

7.2.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

7.2.20. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.2.21. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

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

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

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в ч. 1 настоящего пункта, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

7.4. Работодатель имеет право:

7.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его

территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.5. Работник имеет право:

7.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.5.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.5.7. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.5.8. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.6. Работник обязан:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

7.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.7. Профсоюзная организация обязуется:

7.7.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

7.7.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7.3. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.7.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать

расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.7.5. Размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

7.7.7. Проводить совместно с работодателем информирование по тематике ВИЧ/СПИД в целях снижения дискредитации ВИЧ-инфицированных.

7.7.8. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

- 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.

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

– 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.

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

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

8.4. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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 (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

8.4.3. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

8.4.4. 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;

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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).

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

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

8.4.6. 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 статьи 374 ТК РФ).

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

8.4.8. 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.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГКОУ КК школы-
интернат станицы Спокойной
(протокол № 5 от 29.11.2023)

Утверждаю:

Директор ГКОУ КК
школы-интернат ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов
«30» ноября 2023г.

**Положение
об оплате труда работников
ГКОУ КК школы-интернат ст-цы Спокойной**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников ГКОУ КК школы-интернат ст-цы Спокойной (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Краснодарского края от 11.11.2008г №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»; Постановлений Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г №1152 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями от 27.11.2008г №1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края»; с изменениями и дополнениями от 16.08.2023г №590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края»; от 07.10.2011г №1147 «О внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12.07.2011г. №718 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2011г»); Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012г №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»; от 24.10.2023г №861 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012г №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»; от 13.09.2023г №693 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевую систему оплаты труда».

Ежегодно приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края устанавливается предельная доля фонда оплаты труда работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.2 Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда, работников учреждения.

1.3 Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4 Оплата труда работников школы-интерната устанавливается с учетом: Профессиональных стандартов;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Государственных гарантий по оплате труда;

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

Перечня видов выплат компенсационного характера;

Перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

Уполномоченный орган имеет право уменьшить объем фонда оплаты труда, в том случае если снижен показатель выполнения государственной услуги.

1.6 Работа в выходной и нерабочий праздничный день, согласно ТК РФ оплачивается в двойном размере.

1.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем определения качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудников учреждения, могут быть установлены стимулирующие выплаты по

итогах работы. Так же показатели работы могут оцениваться по **критериям оценки результативности профессиональной деятельности** в баллах к должностному окладу, но не более 100 баллов. В начале расчетного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ учреждения, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов.

1.8. При увольнении работника по собственному желанию или по соглашению сторон до истечения календарного месяца работник лишается права на получении премии по итогам работы за указанный период.

1.9. Работа по совместительству предусматривает выполнение трудовой функции в свободное время от основной работы, и ее продолжительность в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Работа по совместительству оформляется трудовым договором. При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется из расчёта часовой тарифной ставки за фактически отработанное время.

1.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

1.11. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

1.12. В случае несвоевременного и (или) некачественного выполнения работ и (или) оказания услуг, работники, по вине которых допущены нарушения, лишаются премиальной части оплаты труда за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения сотрудников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

1.13. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере от одного до трех должностных окладов. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в

штат должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады, ставки заработной платы, все виды компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Директор учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников, в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата выплачивается сотрудникам в сроки, установленные для выплаты, и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам.

2.1 Административно - управленческий персонал

2.1.1 Заработная плата директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2 Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу. Размер должностного оклада директора учреждения и стимулирующие выплаты определяется министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения.

2.1.3 Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главному бухгалтеру устанавливается на 10 % ниже оклада директора.

2.1.4. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе в соответствии с законодательством Российской Федерации производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, руб.
За работу в сельской местности	В соответствии с п.4.6 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 №590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников	1800,00 руб.

	государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	
--	--	--

2.1.5. В качестве поощрения заместителю директора по учебно-воспитательной работе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (в процентах, коэффициентах)
за выслугу лет	при выслуге лет от 1 до 3 лет при выслуге лет от 3 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет до 20 лет при выслуге лет от 20 лет	5% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада
за качество и количество оказываемых услуг	эффективность выполнения государственного задания 95-100% выполнено менее 95% не выполнено Уровень освоения обучающимися адаптированной основной общеобразовательной программы 100% освоение менее 100% освоено не в полном объеме Количество выпускников, продолживших обучение и трудоустроившихся в первый год после окончания учреждения 50% и более от общей численности выпускников менее 50% от общей численности выпускников Количество детей, осваивающих дополнительные образовательные программы 75% от общей численности обучающихся менее 75% от общей численности обучающихся Информационная открытость: размещение на сайтах (на официальном сайте учреждения) нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОУ, его	15 0 5 0 5 0 5 0

	регулярное обновление 100% размещено в полном объеме, обновляется регулярно менее 100% размещено не в полном объеме, обновляется не регулярно	20 0
за интенсивность и высокие результаты	Эффективная деятельность по организации образовательного процесса Эффективная деятельность по организации воспитательного процесса	25-100% должностного оклада 25-100% должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).

Критерии	Показатели, баллов	Результат	Примечание
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0-10		
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	0-10		
выполнение показателей эффективности в полном объеме	0-10		
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	0-10		
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, отсутствие замечаний проверяющих органов	0-10		
участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ	0-10		
за творчество и инициативу в работе, связанной с ведением новых форм и методов обучения, проведение открытых уроков, активное участие в работе семинаров	0-10		
за снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	0-10		
за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-10		
За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	0-10		

2.1.6 Главному бухгалтеру в соответствии с законодательством Российской Федерации и производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, руб.
За работу в сельской местности	В соответствии с п.4.6 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 №590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края »	1800,00 руб.

2.1.7. В качестве поощрения главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 г. №590 «О внесении изменений в постановление губернатора от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, процентах,
за выслугу лет	при выслуге лет от 1 до 3 лет при выслуге лет от 3 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет до 20 лет при выслуге лет от 20 лет	5% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада
за качество и количество оказываемых услуг	За соблюдение финансовой дисциплины 100% соблюдение менее 100% За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.) 100% уровень менее 100% Безукоризненное исполнение Положения об учетной политики учреждения 100% исполнение менее 100% исполнения Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида 100% отсутствия менее 100%	30 %от должностного оклада 15% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада
за результативность профессиональной	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в	20% от должностного оклада

деятельности	соответствующем периоде	
	выполнение показателей эффективности в полном объеме	100% от должностного оклада
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения (оформление уставных документов)	50% от должностного оклада
за совмещение профессий	Исполнение обязанности временно отсутствующего работника или вакансии без освобождения от основной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.	100% до 350% должностного оклада
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	За работу не входящую в круг должностных обязанностей; За сложность и напряженность выполняемой работы	25-100% от должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).

критерии	Показатели в баллах	Результат	Примечание
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0-10		
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	0-10		
за напряженность и интенсивность труда в отчетный период, сложность работы	0-50		
за качественное ведение документации, отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизии	0-10		
за разработку и подготовку экономических расчетов	0-20		

2.1.8 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента до 2,0.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на 1 год, по истечению которого может быть продлена. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

2.1.9. В целях поощрения работников за общие результаты труда, за участие в конкурсах, мониторингах и т.д. выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за качество

выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется в пределах бюджетных средств фонда на оплату труда от 25% - до 300% должностного оклада.

3.1. Оплата труда основного персонала

В соответствии с постановлением и главы администрации Краснодарского края от 16.04.2014г. №290 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 17.11.2008г. №1152 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», и от 16.08.2023г. №590 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008 года №1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» к основному персоналу относятся: педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, учитель, учитель-логопед. Размер окладов, ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объемами выполняемой работы.

3.1.1 Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной группе, с учетом повышающего коэффициента.

№ п/п	Профессиональная группа	Размер оклада (должностного оклада) ставки з/п (пост.1218 с учетом постановления 590 от 16.08.23г	Повышающий коэффициент	Размер оклада, ставки з/п с увел. РПК
1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	12040,00	0,08	13004,00
2	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	12040,00	0,09	13124,00
3	4 квалификационный уровень: учитель, учитель-логопед (логопед)	12040,00	0,10	13244,00

3.1.2 Месячная заработная плата учителей и воспитателей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов

педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год по полугодиям: на 1 января и действует по 31 августа, на 1 сентября и действует по 31 декабря.

Размер оплаты за один тарификационный час учителя и воспитателя определяется путем деления ставки заработной платы, на норму учебной нагрузки и умножением на количество учебных тарифицированных часов. Размер оплаты за один час учителя и воспитателя определяется делением должностного оклада на установленный коэффициент: учитель – 74,10, воспитатель – 102,92. Размер коэффициента определяется путем умножения количества рабочих дней в календарный год на количество учебных тарифицированных часов в день (при пятидневной рабочей неделе: учитель – 3,6 ч, воспитатель – 5 ч.) и делением на 12 месяцев.

3.1.3 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников 36 часов в неделю устанавливается: педагогу-психологу, социальному педагогу;

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников 25 часов в неделю устанавливается: воспитателю;

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников 20 часов в неделю устанавливается: учителю-логопеду;

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников 18 часов в неделю устанавливается: учителю, педагогу дополнительного образования.

В период каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, учебная нагрузка и заработная плата педагогическим работникам не уменьшается. Снижение учебной нагрузки и заработной платы педагогических работников не происходит и в случае, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.1.4 Педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За специфику учреждения	постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от	От 10 до 15% от должностного

	16.08.2023 г. №590 «О внесении изменений в постановление губернатора от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	оклада за работу с обучающимися с ограниченными возможностями в интернате до 20 % от должностного оклада за работу на дому обучающихся с ограниченными возможностями
За работу в сельской местности	постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 г. №590 «О внесении изменений в постановление губернатора от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	2500,00 рублей от должностного оклада

3.1.5. В качестве поощрения педагогического персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 г. №590 «О внесении изменений в постановление губернатора от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, руб. или %
за выслугу лет	при выслуге лет от 1 до 3 лет	5% от должностного оклада
	при выслуге лет от 3 до 10 лет	10% от должностного оклада
	при выслуге лет от 10 лет до 20 лет	15% от должностного оклада
	при выслуге лет от 20 лет	20% от должностного оклада
за квалификационную категорию	наличие высшей квалификационной категории наличие первой квалификационной категории	20% от должностного оклада 15% от должностного оклада
За дополнительный объем работы, не входящий в круг своих должностных обязанностей	-ответственный за аттестацию рабочих мест; -ответственный за аттестацию педагогических работников; -ответственный за организацию подвоза детей;	от 25%-до 100% от должностного оклада

	-за работу в кабинете (Здоровый ребенок) -работа в коррекционной области в части ритмика -ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	от 25%-до100% от должностного оклада
	Информационная открытость: размещение на сайтах (на официальном сайте учреждения)	от 25%-до200% от должностного оклада
	руководитель методического совета	от 25%-до100% от должностного оклада
	контроль внеурочной деятельности	от 25%-до 50% от должностного оклада
	за ведение профсоюзной организации	от 15%- до 100% от должностного оклада
	-председатель штаба воспитательской работы; -председатель школьного ПМК консилиума; -ответственный за охрану труда; -ремонт мягкого инвентаря; -заведование методическим объединением	25%-200% от должностного оклада
	Ответственный за пожарную безопасность	50%-300% от должностного оклада
	Ответственный за антитеррористическую безопасность	50%-300% от должностного оклада
	Ответственный за ГО и ЧС	50%-300% от должностного оклада
	Ответственный за ведение спортивного кружка «Факел»	25%-200% от должностного оклада
	Ответственный за ведение протоколов педагогического совета	25%-200% от должностного оклада
за выполнение функции классного руководства	В соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края от 12.07.2021г. №408	4000,00 руб. (ежемесячно), пропорционально отработанному времени
за важность выполняемой работы	За ведение основ православной культуры и кубановедения;	15%-150% от должностного оклада
ежемесячная выплата (воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог)	В соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края от 07.02.2012г. №113 «О ведении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений»	3000,00руб.
ежемесячная выплата	В соответствии с Постановлением	8000,00руб.

отдельным категориям педагогических работников по должности "учитель".	губернатора Краснодарского края от 24.10.2023г. №861 « О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) от 07.02.2012 г. №113 «О ведении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений»	
за интенсивность и высокие результаты	стабильность, рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся. Участие курирующих учащихся, школьников в мероприятиях различного уровня. Прослеживается 100% динамика	от 25% до 200% от должностного оклада
за качество выполняемых работ	Высокий уровень педагогического, профессионального мастерства при организации образовательного процесса. Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного методического материала. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников. Творческие отчеты.	от 25% до 200% от должностного оклада от 25% до 200% от должностного оклада
за проверку тетрадей (за ставку от количества часов	Качество письма, оформление тетрадей	10% от оплаты письменных часов
За заведованием кабинетов	соблюдение норм в соответствии с СанПином	10% от должностного оклада
за совмещение профессий	Исполнение обязанности временно отсутствующего работника или вакансии без освобождения от основной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.	100% должностного оклада временно отсутствующего работника или вакансии
За внеурочную деятельность	«Разговоры о важном»	1 тарифицированный час от должностного оклада учителя

	Внеурочная деятельность обучающихся, для повышения качества образования и реализации процесса становления личности в разнообразных развивающихся средах	от 25% до 100% от должностного оклада
За дополнительное выполнение функции классного руководителя	Денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя (в соответствии с Постановлением главы администрации КК от 14.08.2020г. №453)	5000,00руб. (ежемесячно), пропорционально отработанному времени
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.08.2023 г. №590 «О внесении изменений в постановление губернатора от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	До 30%

Применение выплаты к должностному окладу, ставки заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета ежемесячных денежных выплат отдельным категориям работников в сумме 3000 рублей и 8000 рублей.

3.1.6

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).			
Критерии	Показатели (в баллах)	Результат	Примечание
1. Высокий уровень организации внеклассной работа по предмету (проведение тематических	0-10		

недель, наличие учеников победителей, призеров в творческих конкурсах, спортивных соревнований и г.д.)			
2. Организация работы по сохранению здоровья обучающихся (пропаганда ЗОЖ проведение подвижных игр, динамических пауз, низкий процент заболеваемости, пропусков без уважительной причины)	0-10		
3. Динамика достижений учащихся имеющих трудности в обучении	0-10		
4. Высокий уровень организации инновационной работы в школе. Участие в работе ресурсного центра	0-10		
5. Отсутствие жалоб со стороны родителей	0-10		
6. Выполнение поручений. Инициатива и реализация творческих идей.	0-10		
7. Эстетическое оформление рекреаций, классных комнат, кабинетов, благоустройство территории.	0-10		
8. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.	0-10		
9. Участие в педагогических конкурсах.	0-10		
10. Высокий уровень проведения открытых мероприятий	0-10		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).

Критерии	Показатели (в баллах)	Результат	Примечание
1. Результативность подготовки детей к мероприятиям разного уровня (смотры, выставки, конкурсы, соревнования).	0-10		
2. Организация работы по сохранению здоровья обучающихся (пропаганда ЗОЖ проведение подвижных игр, динамических пауз, низкий процент заболеваемости)	0-10		
3. Реализация творческих проектов, (исполнительская дисциплина, информационный материал).	0-10		
4. Высокий уровень организации инновационной работы в школе. Участие в работе ресурсного центра.	0-10		
5. Отсутствие жалоб со стороны родителей.	0-10		
6. Выполнение поручений. Инициатива и реализация творческих идей.	0-10		
7. Эстетическое оформление рекреаций, классных комнат, спален, благоустройство территории.	0-10		
8. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у общественности. обучающихся, родителей.	0-10		

9. Участие в педагогических конкурсах	0-10		
10. Высокий уровень проведения открытых мероприятий.	0-10		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).

Критерии	Показатели (в баллах)	Результат	Примечание
1. Высокий уровень организации службы сопровождения и профилактики.	0-10		
2. Организация работы по сохранению здоровья обучающихся.	0-10		
3. Динамика посещаемости учащимися школы, секций, кружков	0-10		
4. Высокий уровень организации инновационной работы в школе. Участие в работе ресурсного центра	0-10		
5. Отсутствие жалоб со стороны родителей.	0-10		
6.Выполнение поручений. Инициатива и реализация творческих идей.	0-10		
7.Эстетическое оформление рекреаций, классных комнат, спален, благоустройство территории.	0-10		
8.Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у общественности. обучающихся, родителей.	0-10		
9.Участие в педагогических конкурсах	0-10		
10. Высокий уровень проведения открытых мероприятий.	0-10		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога (устанавливаются в соответствии с положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям критериев качества).

Критерии	Показатели (в баллах)	Результат	Примечание
1. Высокий уровень организации службы сопровождения	0-10		
2. Организация работы по сохранению здоровья обучающихся	0-10		
3.Динамика достижений учащихся имеющих трудности в адаптации.	0-10		
4. Высокий уровень организации инновационной работы в школе. Участие в работе ресурсного центра	0-10		
5. Отсутствие жалоб со стороны родителей.	0-10		
6.Выполнение поручений. Инициатива и реализация творческих идей.	0-10		
7.Эстетическое оформление рекреаций, классных комнат, спален, благоустройство территории.	0-10		

8. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.	0-10		
9. Участие в педагогических конкурсах	0-10		
10. Высокий уровень проведения открытых мероприятий.	0-10		

3.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента до 2,0.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на 1 год, по истечению которого может быть продлена. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В целях поощрения работников за общие результаты труда, за участие в конкурсах, мониторингах и т.д. выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется в пределах бюджетных средств фонда на оплату труда от 25% - до 300% от должностного оклада.

4.1. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала:

4.1.1. Размер окладов учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов, в соответствии с профессиональными стандартами, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий:

№ п/п	Профессиональная группа	Оклад, ставка заработной платы, руб., с учетом повышающего коэффициента
1	2 квалификационный уровень: помощник воспитателя	7626,00

4.1.2. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Должность	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (в процентах, коэффициентах)
За работу в ночное время суток	Помощник воспитателя	В соответствии с п.4.8 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008	Оклад/коэффициент нормы часов месяца x кол-во ночных часов x 35%

		№1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников, государственных образовательных учреждений образования Краснодарского края»	
--	--	---	--

4.1.3 Стимулирование труда работников учебно-вспомогательного персонала может быть предусмотрено установлением работникам стимулирующих выплат к окладу, ставке заработной платы, как в процентном выражении, так и в абсолютном выражении:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (в процентах, сумма)
за выслугу лет	выслуге лет от 1 до 3 лет при выслуге лет от 3 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет до 20 лет при выслуге лет от 20 лет	5% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада
за дополнительный объем работы	Выполнение дополнительной работы, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором	от 20% - 100% от должностного оклада
Ежемесячная стимулирующая выплата (помощник воспитателя)	В соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края от 07.02.2012г. №113 «О ведении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственного учреждений»	3000,00руб.
за совмещение профессий	Исполнение обязанности временно отсутствующего работника или вакансии без освобождения от основной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.	100% должностного оклада временно отсутствующего работника или вакансии

4.1.4. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на 1 год, по истечению которого может быть продлена. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В целях поощрения работников за общие результаты труда, за участие в конкурсах, мониторингах и т.д. выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование

осуществляется в пределах бюджетных средств фонда на оплату труда от 25% - до 300% от должностного оклада.

5.1. Оплата труда обслуживающего персонала

5.1.1. Размер окладов обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с профессиональными стандартами, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий:

№ п/п	Профессиональная группа	Оклад, ставка заработной платы, руб., с учетом повышающего коэффициента
1	1 квалификационный уровень: Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; делопроизводитель; уборщик служебных помещений	6195,00 6090,00
2	2 квалификационный уровень: кладовщик	6195,00
3	3 квалификационный уровень: Повар водитель автомобиля 5 разряд водитель автомобиля 4 разряд бухгалтер, экономист, специалист по кадрам заведующий хозяйством, медицинская сестра	6403,00 6511,00 6403,00 6929,00 6551,00 8432,00
4	4 квалификационный уровень: библиотекарь	11326,00
5	5 квалификационный уровень: Старший повар	7162,00

5.1.2 Обслуживаемому персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (в процентах, рублях)
за работу в сельской местности (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, медицинская сестра, библиотекарь)	Специалистам учреждения, расположенных в сельской местности (в соответствии с Постановлением главы администрации КК от 16.08.2023г. №590)	1800,00 руб.
за работу с вредными условиями труда (повар, медицинская сестра, старший	Согласно ст.147 Трудового Кодекса РФ размер данных выплат ограничен 24%, а вредные условия	12%

повар)	рабочего места определено на основании аттестации рабочих мест	
за совмещение профессий	Исполнение обязанности временно отсутствующего работника или вакансии без освобождения от основной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.	От 100% до 200% должностного оклада временно отсутствующего работника или вакансии
Доплата за расширение зон обслуживания	Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности)	От 100% до 200% от должностного оклада

5.1.3 Стимулирование труда работников обслуживающего персонала может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу, ставке заработной платы, как в процентном выражении, так и в коэффициенте:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (в процентах, коэффициентах)
за выслугу лет	выслуге лет от 1 до 3 лет при выслуге лет от 3 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет до 20 лет при выслуге лет от 20 лет	5% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности Оперативность своевременного обеспечения сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов Качественное приготовление пищи, эстетическое оформление блюд Соблюдение технологии и правил приготовления блюд, санитарных норм и правил Обеспечение безопасности перевозки детей	От 25%-200% должностного оклада
Ежемесячная стимулирующая выплата (Данная выплата не производится работающим в должности бухгалтер, экономист, специалист	В соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края от 07.02.2012г. №113 «О ведении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений»	3000,00руб.

по кадрам, заведующий хозяйством, делопроизводитель, водитель автомобиля, библиотекарь)		
за качество и количество оказываемых услуг	За высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении порученной работы, высокий уровень исполнительской дисциплины Качественное и своевременное ведение документации Своевременное и качественное предоставление отчетности Высокая читательская активность Сохранность библиотечного фонда школы	от 25% -300% от должностного оклада
за интенсивность и высокие результаты работы	Снижения уровня заболеваемости обучающихся. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов; За стабильно высокие показатели результативности работы; За выполнение особо важных или срочных работ; За сложность и напряженность выполняемой работы	от 25% - 200% от должностного оклада
За дополнительный объем работы, не входящий в круг должностных обязанностей	Обязанности диспетчера автомобильного транспорта Обязанности контролера по выпуску транспортных средств Обязанности ответственного за газовое хозяйство Ответственный за пожарную безопасность Ответственный за антитеррористическую безопасность Ответственный за ГО и ЧС Ответственный за энергосбережение Ответственный за электрохозяйство Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта Ответственного за исправность	от 25% - 300% от должностного оклада от 25% - 100% от должностного оклада от 25% - 100% от должностного оклада 25%-100% от должностного оклада 25%-100% от должностного оклада от 25% до 200% должностного оклада

	мебели	
	Информационная открытость: размещение на сайтах (на официальном сайте учреждения, единой информационной системе www.bus.gov.ru) нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОУ, его регулярное обновление 100% размещено в полном объеме Ответственный за подвоз и развоз учащихся	от 25% - 300% от должностного оклада
	Ответственный за работу в программе меркурий Ответственный за работу в программе честный знак Ответственный за проведение инвентаризации Ответственный за работу в системе движения лекарственных препаратов для медицинского применения	от 25% - 300% от должностного оклада
	Ответственный за предоставление информации в Единую государственную информационную систему социального обеспечения ЕГИССО ответственный за работу на сайте «Сетевой город»)	от 25% - 300% от должностного оклада

5.1.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента до 2,0.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на 1 год, по истечению которого может быть продлена. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В целях поощрения работников за общие результаты труда, за участие в конкурсах, мониторингах и т.д. выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год); за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется в пределах бюджетных средств фонда на оплату труда от 25% - до 300% от должностного оклада.

6. Материальная помощь

6.1.1. Из фонда экономии оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами учреждения.

6.1.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение № 2
к коллективному договору

Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГКОУ КК школы-
интернат станицы Спокойной
(протокол № 6 от 23.11.2023)

Утверждаю:
Директор ГКОУ КК
школы-интернат ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов
«30» ноября 2023г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Общие положения	28
2. Порядок приема и увольнения работников.....	28
3. Основные права и обязанности работников учреждения	34
4. Основные права и обязанности работодателя	38
5. Рабочее время и время отдыха	41
6. Поощрения за труд	48
7. Дисциплинарные взыскания.....	49
8. Ответственность работников учреждения	50

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГКОУКК школа–интернат ст-цы Спокойной.

В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.¹

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

¹ ст. 16 ТК РФ

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

документ об образовании 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 Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом

не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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 Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;

к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования;

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.6. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления не допускаются лица:

имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления,

указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, 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, 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 трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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 статьёй 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 1 ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, 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, 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.

2.8. Если с выполнением работ по определенным должностям или профессиям трудовое законодательство связывает предоставление компенсаций и льгот (досрочную пенсию, дополнительный отпуск), либо устанавливает какие-либо ограничения, то наименования таких должностей и профессий, требования к квалификации должны соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам. Указанное соответствие должно соблюдаться как в трудовом договоре с сотрудником, где будет указана его должность (выполнение работ по профессии), так и в штатном расписании.

В учреждении применяются следующие профессиональные стандарты:
от 18 октября 2013 года N544н "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";

от 13 марта 2023 года N 136н "Педагог-дефектолог"; от 24 июля 2015 года N 514н "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)";

от 9 марта 2022 года N113н "Повар";

от 31 июля 2020 года N 475н "Медицинская сестра/медицинский брат");

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.²

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

² ч. 3 ст. 68 ТК РФ

с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;
с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.³

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁴

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁵

2.13. 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).⁶

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:⁷

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) 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;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

³ ч. 1 и ч. 2 ст. 68 ТК РФ

⁴ ч. 1 ст. 70 ТК РФ

⁵ ч. 1 ст. 71 ТК РФ

⁶ ч. 3 ст. 66 ТК РФ

⁷ ст. 77 ТК РФ

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:⁸

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

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

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса.

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

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.⁹

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹⁰

2.18. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹¹

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда

⁸ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

⁹ ч. 1 ст. 80 ТК РФ

¹⁰ ч. 2 ст. 80 ТК РФ

¹¹ ч. 3 ст. 80 ТК РФ

истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹²

2.20. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹³

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁴

2.23. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.24. 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).¹⁵

2.25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку 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.¹⁶

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.¹⁷ С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. 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 или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим

¹² ч. 1 ст. 79 ТК РФ

¹³ ч. 2 ст. 79 ТК РФ

¹⁴ ч. 3 ст. 79 ТК РФ

¹⁵ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁶ ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁷ ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ

образом копии документов, связанных с работой.

3. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения имеют право на:¹⁸

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

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных

¹⁸ ст. 21 ТК РФ

федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:¹⁹

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие

¹⁹ ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

трудовые права и социальные гарантии.²⁰

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²¹

3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований.

3.6. Педагогические работники учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²²

3.8. Работники учреждения обязаны:²³

²⁰ ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²¹ ст. 5 ТК РФ

²² ч. 7 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²³ ст. 21 ТК РФ

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.²⁴

3.9. Педагогические работники учреждения обязаны:²⁵

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

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в учреждении;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

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

²⁴ ч. 3 ст. 136 ТК РФ

²⁵ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

систематически повышать свой профессиональный уровень;
проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁶

Работодатель имеет право:

- ✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- ✓ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- ✓ требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- ✓ привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- ✓ создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- ✓ создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной

²⁶ ст.22 ТК РФ

компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- ✓ реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

- ✓ проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (само обследование).

4.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- ✓ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- ✓ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- ✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- ✓ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- ✓ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- ✓ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

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

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

- ✓ своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- ✓ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- ✓ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

В организации устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Начало работы в 08-00 часов, окончание работы в 17-00 часов. Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12-00 до 13-00.

5.1. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

5.2.1. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, главному бухгалтеру устанавливается:

- пятидневная 36 рабочая неделя
- выходных дней в неделю два (суббота, воскресенье)
- перерыв для отдыха и питания 1 час с 12-00 до 13-00

Заместителю директора по учебно-воспитательной работе установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней; главному бухгалтеру – установлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней основного отпуска и 14 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

5.2.2. Продолжительность рабочей недели учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда – 5 дней – 36 часов в неделю;

Количество выходных дней – два (суббота, воскресенье)
Продолжительность ежедневной работы устанавливается согласно учебному плану, учебному расписанию, графику работы.

Педагогическим работникам (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

5.2.3. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается продолжительность рабочей недели:

Мужчинам- 40 часов в неделю

Женщинам – 36 часов в неделю

Количество выходных дней в неделю 2;

Продолжительность ежедневной работы устанавливается графиками работы (сменности).

Установлен трудовой отпуск продолжительностью - 28 календарных дней основного отпуска.

5.2.4. Обслуживающему персоналу устанавливается продолжительность рабочей недели:

Мужчинам- 40 часов в неделю

Женщинам – 36 часов в неделю

Количество выходных дней в неделю 2;

Продолжительность ежедневной работы устанавливается согласно графику работы.

Установлен трудовой отпуск продолжительностью

- 28 календарных дней основного отпуска

- 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда повару.

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.²⁷

5.4. В соответствии с приложением 1 к приказу Минобрнауки от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю²⁸.

5.5. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного дня (ст. 112 ТК РФ).

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной

²⁷ Приложение 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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"

²⁸ приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.²⁹

5.7. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.³⁰

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом³¹:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым

²⁹ с учетом п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»

³⁰ Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536

³¹ Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536

законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.9. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.10. Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденных от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами,

содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.11. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.12. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

5.13. Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам. Преподавательская (учебная) работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.14. Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

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

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением праздничных дней, приходящихся на Новогодние каникулы и Рождество Христово. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.17. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.³²

5.18. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³³

5.19. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.³⁴

5.20. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности и другие режимы работы.

5.21. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.³⁵

5.22. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.³⁶

5.23. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

³² ст. 93 ТК РФ

³³ ст. 104 ТК РФ

³⁴ требование о включении данного положения содержится в ч. 3 ст. 104 ТК РФ

³⁵ пп. д п. 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

³⁶ п. 1 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются также: инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.³⁷

5.25. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.³⁸ О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.³⁹

5.26. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴⁰ Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.⁴¹

5.27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴²

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴³

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.28. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁴

5.29. Несовершеннолетним работникам, одиноким матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным

³⁷ ч. 1 ст. 123 ТК РФ

³⁸ ч. 2 ст. 123 ТК РФ

³⁹ ч. 3 ст. 123 ТК РФ

⁴⁰ ч. 1 ст. 122 ТК РФ

⁴¹ ч. 4 ст. 124 ТК РФ

⁴² ч. 2 ст. 122 ТК РФ

⁴³ ч. 3 ст. 122 ТК РФ

⁴⁴ последний абзац ст. 122 ТК РФ

знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.30. 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.⁴⁵

5.31. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁴⁶

5.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁴⁷

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

5.33. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьёй 128 ТК РФ.

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

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁴⁸

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение званий.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько

⁴⁵ ч. 1 ст. 125 ТК РФ

⁴⁶ ч. 5 ст. 124 ТК РФ

⁴⁷ ч. 1 ст. 124 ТК РФ

⁴⁸ ст. 191 ТК РФ

видов поощрения.

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

6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Министерства образования и науки Краснодарского края, администрации муниципального образования Отрадненский район, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁴⁹

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁰

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁵¹

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁵²

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.⁵³

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁵⁴

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵⁵

⁴⁹ ст. 192 ТК РФ

⁵⁰ ч. 5 ст. 192 ТК РФ

⁵¹ ч. 1 ст. 193 ТК РФ

⁵² ч. 2 ст. 193 ТК РФ

⁵³ ч. 3 ст. 193 ТК РФ

⁵⁴ ч. 4 ст. 193 ТК РФ

⁵⁵ ч. 5 ст. 193 ТК РФ

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.⁵⁶

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁵⁷

8. Ответственность работников учреждения

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

⁵⁶ ч. 6 ст. 193 ТК РФ

⁵⁷ ст. 194 ТК РФ

Приложение № 3
к коллективному договору

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ГКОУ КК школы-интернат станицы Спокойной (протокол № 7 от 29.11.2023)

Утверждаю:
Директор ГКОУ КК
школы-интернат ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов
«30» ноября 2023г.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1.	Библиотекарь	28
2.	Бухгалтер	28
3.	Водитель автомобиля	28
4.	Воспитатель	56
5.	Главный бухгалтер	28
6.	Делопроизводитель	28
7.	Директор	56
8.	Заведующий хозяйством	28
9.	Заместитель директора по учебной -воспитательной работе	56
10.	Кладовщик	28
11.	Кухонный рабочий	28
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28
13.	Медицинская сестра	28
14.	Педагог дополнительного воспитания	56
15.	Педагог-психолог	56
16.	Повар	28
17.	Помощник воспитателя	28
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28
19.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	28
20.	Социальный педагог	56
21.	Специалист по кадрам	28
22.	Старший повар	28
23.	Уборщик служебных помещений	28
24.	Учитель	56
25.	Экономист	28

Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГКОУ КК школы-
интернат станицы Спокойной
(протокол № 9 от 30.11.2023)

Утверждаю:
Директор ГКОУ КК
школы-интернат ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов
«30» ноября 2023г.



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными
условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск

Основание: ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Наименовани е структурного подразделени я	Номер и дата карты специальной оценки условий труда	Итоговый класс условий труда	Кол-во календарных дней ежегодного дополните- льного оплачиваемого отпуска
1	2	3	4	5	6
1	Повар	Обслуживаю щий персонал	Карта № 697.3.0.09 от 04.07.2022 г	3.2	7
2	Медицинская сестра		Пункт 174 Постановления государственного комитета совета министров СССР по вопросам труда и зарботной платы президиум всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 25 октября 1974 года N 298/П- 22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями	3.1	14

			труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»		
--	--	--	--	--	--

Приложение № 5
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 7 от «23» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов

«30» ноября 2023 года

НОРМЫ
выдачи средств индивидуальной защиты

Основание: Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденные приказом Минтруда от 29.10.2021 № 767н, ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты ЕТН, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п. 783 (прил.1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
2	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 151 i (прил.1)

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 1511 (прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4031 (прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. 2 шт.	п. 1095 (прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты	До износа	

			органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
6	Старший повар Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 3594 (прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4030 (прил.1)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
8	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги:	1 шт. на 2 года	п. 4581 (прил.1)
			Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие:	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	

9	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4932 (прил.1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Специалист по охране труда

Хорина

Хорина Т.А.

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 7 от «23» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов

«30» ноября 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей
для которых работодатель обеспечивает наличие смывающих средств
в санитарно-бытовых помещениях*

Основание: Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденные приказом Минтруда от 29.10.2021 № 767н

1. Библиотекарь
2. Бухгалтер
3. Водитель автомобиля
4. Воспитатель
5. Главный бухгалтер
6. Делопроизводитель
7. Директор
8. Заведующий хозяйством
9. Заместитель директора по учебно- воспитательной работе
10. Кладовщик
11. Кухонный рабочий
12. Машинист по стирки белья
13. Медицинская сестра
14. Педагог дополнительного образования
15. Педагог-психолог
16. Повар
17. Помощник воспитателя
18. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
19. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
20. Социальный педагог
21. Специалист по кадрам
22. Старший повар
23. Уборщик служебных помещений
24. Учитель

25. Экономист

* В соответствии с п. 37 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н на работах, связанных с неустойчивыми загрязнителями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях

Специалист по охране труда



Хорина Т.А.

Приложение № 7
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 7 от «23» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов
«30» ноября 2023 года

НОРМЫ
выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты
и смывающих средств в зависимости от характера производственных
загрязнений

Основание: таблица №1, приложение №3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н

Наименование профессий (должностей)	Производственные загрязнения	Тип дерматологического средства индивидуальной защиты	Наименование средства	Норма выдачи на 1 месяц (мл, гр.)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Регенерирующее (восстанавливающее)	-	100 мл
Водитель автомобиля	Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Защитное	Средство гидрофильного действия	100 мл
		Очищающее, смывающее средство	Средство для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл
		Регенерирующее (восстанавливающее)	-	100 мл
Уборщик служебных помещений	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	Защитное	Средство гидрофобного действия	100 мл
		Регенерирующее (восстанавливающее)	-	100 мл

НОРМЫ **выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты** **и смывающих средств в зависимости от вида работ**

Основание: таблица №2, приложение №7 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н

Наименование профессий (должностей)	Виды работ	Тип дерматологического средства индивидуальной защиты	Наименование средства	Норма выдачи на 1 месяц (мл, гр.)
Повар Кухонный рабочий Кладовщик	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Защитное	Для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл
		Регенерирующее (восстанавливающее)	-	100 мл

Специалист по охране труда



Хорина Т.А.

Приложение № 8

к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 7 от «28» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов

«30» ноября 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	№ пункта и наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, работ, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры	Периодичность осмотров
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	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
3.	Водитель автомобиля	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 18.1. Категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие самоходные машины, мини-трактора, мотоблоки, автопогрузчики, электрокары, регулировщики и т.п., автомобили всех категорий с ручным управлением для инвалидов, мотоколяски для инвалидов	1 раз в год 1 раз в 2 года
4.	Воспитатель	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
5.	Главный бухгалтер	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением	1 раз в год

		детей»	
6.	Делопроизводитель	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
7.	Директор	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
8.	Заведующий хозяйством	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
9.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
10.	Кладовщик	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 23 «Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)»	1 раз в год 1 раз в год
11.	Кухонный рабочий	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
12.	Машинист по стирки белья	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
13.	Медицинская сестра	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 6 патогенные микроорганизмы ; IV группа – условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций)	1 раз в год 1 раз в год
14.	Педагог дополнительного образования	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
15.	Педагог-психолог	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
16.	Повар	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 23 «Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и	1 раз в год 1 раз в год

		перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)) п. 4.8 «Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)»	1 раз в 2 года
17.	Помощник воспитателя	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 5.1 «Тяжесть трудового процесса»	1 раз в год 1 раз в год
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
19.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей» п. 9 «Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением»	1 раз в год 1 раз в 2 года
20.	Социальный педагог	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
21.	Специалист по кадрам	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
22.	Старший повар	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
23.	Уборщик служебных помещений	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
24.	Учитель	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год
25.	Экономист	п. 25 «Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей»	1 раз в год

Специалист по охране труда

Хорина Т.А.

Хорина Т.А.

Приложение № 9
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 4 от «23» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов

«30» ноября 2023 года

СПИСОК

**профессий, должностей работников, подлежащих прохождению
обязательных психиатрических освидетельствований**

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Вид деятельности	№ пункта приложения №2 к приказу
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
2.	Бухгалтер	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
3.	Водитель автомобиля	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно <u>перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств</u>	п. 1
4.	Воспитатель	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
5.	Главный бухгалтер	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
6.	Делопроизводитель	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
7.	Директор	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
8.	Заведующий хозяйством	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
9.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9

10.	Кладовщик	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
11.	Кухонный рабочий	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
12.	Машинист по стирки белья	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
13.	Медицинская сестра	Деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний - патогенными микроорганизмами I и II группы патогенности, возбудителями особо опасных инфекций, а также с биологическими токсинами (микробного, растительного и животного происхождения) или с доступом к указанным субстанциям.	п. 17
14.	Педагог дополнительного образования	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	п. 8
15.	Педагог-психолог	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	п. 8
16.	Повар	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
17.	Помощник воспитателя	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
19.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок	п. 12
20.	Социальный педагог	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	п. 8
21.	Специалист по кадрам	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
22.	Старший повар	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
23.	Уборщик служебных помещений	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9
24.	Учитель	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	п. 8
25.	Экономист	Деятельность по присмотру и уходу за детьми.	п. 9

Специалист по охране труда



Хорина Т.А.

Мнение профсоюзного
комитета учтено

(протокол № 7 от «23» 11 2023 года)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интернат
ст-цы Спокойной
М.Н.Мануйлов

«30» ноября 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников с вредными условиями труда,
которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко
или другие равноценные пищевые продукты**

Основание: Приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Номер и дата карты специальной оценки условий труда	Итоговый класс условий труда	№ и наименование вредного производственного фактора
1	2	3	4	5	6
	Медицинская сестра	Обслуживающий персонал	697.3.0.20 от 04.07.2022 г.	3.1	п. 2. Биологический фактор

Примечание:

- согласно п. 4 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.»
- согласно п. 10 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

Специалист по охране труда

Хорина Т.А.