


От работодателя:
Директор школы-интерната


И.Е. Антохина
«11» 09 2023 г.
М.П.



От работников:
Председатель профкома


С. Новикова
«11» 09 2023 г.
М.П.



Юридический адрес: 249402, ул. Дзержинского, дом 1, г. Людиново, Калужская область, тел.: 8-48444-6-23-42.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

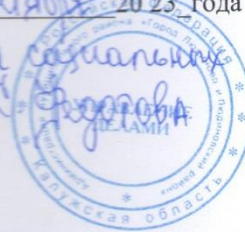
Государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
на 2023- 2026г.г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации муниципального района
«Город Людиново и Людиновский район»

Регистрационный № 385 от «11» сентября 2023 года

главный специалист отдела социального
выплат ОСЗН Федосеева Е.С.



СОДЕРЖАНИЕ

№ РАЗД	НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	СТР
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	21
6	. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	24
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	25
9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	26
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	30
11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	32
12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	32
13	ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	33
14	ПРИЛОЖЕНИЕ 2. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	57
15	ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	60
16	ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТРА	70
17	ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА КОМПЕНСАЦИЮ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА	87
18	ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	88
19	ПРИЛОЖЕНИЕ 7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ	94

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казённом общеобразовательном учреждении Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждение, школа-интернат, образовательная организация)

1.2. Нормативной основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Территориальное Соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Антохиной Ирины Евгеньевны (далее – работодатель, организация);
- работники образовательной организации (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 30 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства¹.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

¹ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ГКОУ КО «Людиновская школа-интернат» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую более половины работников учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы².

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих⁴.

2.3.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.3.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических

²Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁴ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций⁵.

2.3.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации⁶.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁷ или дополнительное соглашение к нему.

2.3.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников⁸.

2.3.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором⁹.

⁵Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

⁶Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

⁷Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

⁸Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

⁹ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.3.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.3.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.3.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 20 и более человек в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.3.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- при наличии двух или более иждивенцев;
- работники, у которых нет в семье других лиц с самостоятельным заработком;
- работники, получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- двух работников учреждения – членов одной семьи;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 16 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.3.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата) работников, ликвидации организации время для поиска работы (1 час в

неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка, при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения.

2.3.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.3.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.3.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.3.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹⁰, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка¹¹.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении,

¹⁰ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

¹¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹², включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью¹³.

2.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах¹⁴.

2.4.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников¹⁵.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием

¹² Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

¹³ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

¹⁴ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

¹⁵ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования¹⁶.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

При установлении учителям, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять (по возможности) преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

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

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

— возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда¹⁷ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным периодам.

¹⁶ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

¹⁷ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель общеобразовательной организации с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращённая 35-ти часовая рабочая неделя. Сокращённая продолжительность рабочего времени является для них полной нормой труда и не влечёт уменьшения оплаты труда.

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических и медицинских работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором¹⁸.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогических работников в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий и утверждается ежегодно локальным актом.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям¹⁹.

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.

3.1.13. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), а также периоды отмены (приостановки) учебных занятий являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

¹⁸ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

¹⁹ На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, а также в периоды отмены учебных занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Инвалидам, занятым в организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней²⁰ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 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.

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

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- для проживающих в зоне с льготным социально – экономическим статусом предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться не менее 4-х дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством²¹.

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) в соответствии со ст. 119 ТК РФ в Приложении 5к коллективному договору.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет

²⁰Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

²¹В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дня.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении²²;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца²³.

3.1.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (рождение ребёнка, бракосочетание детей работников и работника, похороны близких родственников (супруга, детей, родителей) работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения, на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или

²² Статья 121 ТК РФ.

²³ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.26. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется при условии, что он не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения.²⁴

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536²⁵.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.2. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца (пропорционально отработанному времени) – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за отчётным).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

²⁴Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

²⁵ Пункт 2.3 указанных Особенности.

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Калужской области, и Положением об оплате труда работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат».

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

4.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время²⁶.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не

²⁶ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются положением об оплате труда работников.

полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома²⁷;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.10. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка в размере, установленном законодательством РФ и Калужской области.

4.11. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы в 1,5 раза, за последующие часы – в 2 раза²⁸.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда²⁹, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не более 50% от средств на оплату окладов:

4.13.1. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

²⁷ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

²⁸ Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников.

²⁹ Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. Наполняемость классов, групп установлена приложением №1 к СанПиН 2.4.2.3286-15, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в конкретном классе, группе, компенсируется учителю, воспитателю установлением доплаты в размере 5% от оклада за каждого ребёнка пропорционально отработанному времени.

4.16. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

4.17. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, инструктор по физической культуре
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель музыки	Музыкальный руководитель

4.18. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на один год;
- по окончании длительной болезни - на 6 месяцев;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на один год;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.19. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату³⁰ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых материальную помощь работникам.

5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации реализовывать меры по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также Территориальным Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

³⁰ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года, в жизнь образовательной организации;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях, в социально-значимой деятельности, за активное участие работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о работниках на официальном сайте образовательной организации, в официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Принимают участие в подготовке и заключении Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

6.1.2. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета школы-интерната в проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.1.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях школы-интерната по вопросам охраны труда с последующим обсуждением

на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.4. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н.

6.2.2. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы эксплуатационных расходов школы-интерната, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений школы-интерната, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

6.2.3. Вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.2.6. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников, предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.8. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

6.2.9. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат».

6.2.10. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Работники:

6.3.1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

Проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещают руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

6.4.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах и других помещениях.

6.4.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда (при наличии), а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.4.4. Обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных кабинетов, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления школы-интерната, в суде.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором школы-интерната.

6.4.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей³¹.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя³².

8.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника³³. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых

³¹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

³² 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.

³³ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя³⁴, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

³⁴Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%³⁵(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

³⁵Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведений о трудовой деятельности в электронном виде, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации³⁶);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

³⁶ Статья 66.1. ТК РФ

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. не препятствует представителям Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. не допускает 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;

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

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (20 и более человек в течение 30 дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.7. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»..

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса³⁷.

11.2.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10.09.2026 г. включительно.

³⁷ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке³⁸.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

12.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1

Правила внутреннего трудового распорядка ГКОУКО «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

- приложение № 2

Соглашение по охране труда в ГКОУКО «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

- приложение № 3

Положение об оплате труда работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

- приложение № 4

Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

- приложение № 5

³⁸ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Перечень должностей и профессий работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», имеющих право на компенсации за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

- приложение № 6

Перечень профессий и должностей работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами выдачи

- приложение № 7

Перечень профессий и должностей работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими средствами

**Министерство образования и науки Калужской области
Государственное казённое общеобразовательное учреждение Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

Утверждено:

Согласовано:
Председатель ПК:
_____ Л.С. Новикова

Приказ № 142-ОД от 01.09.2023 г.
Директор школы- интерната
_____ И.Е. Антохина

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного казённого общеобразовательного учреждения
Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья**

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - школа-интернат, учреждение, образовательная организация).

Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и иными нормативными правовыми актами и Уставом государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Устав) и регулируют порядок приема и увольнения работников школы - интерната, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе-интернате.

Настоящие Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

Правила утверждены работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Правила размещаются на стенде в школе-интернате и на официальном сайте учреждения

в сети «Интернет».

При приеме на работу администрация школы-интерната обязана ознакомить работника с правилами под роспись.

Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в школе-интернате.

2. Порядок приема, перевода и увольнения сотрудника

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе – интернате.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств, выданные 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;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);
- заключение врачебной комиссии по результатам психиатрического освидетельствования о пригодности (непригодности) к выполнению вида деятельности.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), а также документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного учета, оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведениях о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике,
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя lud_internat@mail.ru:

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

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодателю по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. 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.

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности в электронном виде на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по

определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, в соответствии с ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в случае не использования им права на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего, в том числе за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов;
- появление на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Согласно ТК РФ основанием для увольнения ввиду вышеуказанного служат докладные записки, акт отсутствия на рабочем месте, акт о нахождении в нетрезвом состоянии на рабочем месте. Акты заверяются подписью трех человек.

В порядке исключения, в случае отсутствия ранее дисциплинарных взысканий, по представлению руководителя подразделения на сотрудника может быть наложено

дисциплинарное взыскание. При несогласии сотрудника по результатам аттестации и т.п. с переводом на низкую должность он увольняется.

Администрация школы – интерната при проведении сокращения штата и численности работающих, реорганизации структуры, имеет право уволить сотрудников учреждения, предупредив их письменно за 2 месяца до увольнения.

Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений. Перечень оснований прекращения трудового договора приведен в ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен в следующих случаях:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ);
- 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 организации либо ее реорганизацией, с изменением типа учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3-4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 10) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

По любому из вышеперечисленных оснований трудовой договор подлежит расторжению, а работник — увольнению с работы. При этом согласно ст. 77 ТК РФ во всех случаях днем увольнения является последний день работы работника, о чем производится запись в трудовую книжку.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

На практике переводом в другую местность считается не только перевод в другой населенный пункт, но и перевод, при котором работник, проживая на прежнем месте жительства и пользуясь средствами транспорта, не может являться ежедневно к новому месту работы.

При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, который могут повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляются, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. Аморальным проступком, на основании которого может быть расторгнут трудовой договор (ч. 8. ст.81 ТК РФ), является виновное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащие содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет (ст. 140 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.4.15. В случаях если в день увольнения работника невозможно выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы - интерната направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление по почте. Со дня направления уведомления администрация школы-интерната освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. Права, обязанности и ответственность работников и работодателя

3.1. Права, обязанности и ответственность работодателя

Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет директор.

3.1.1. Директор учреждения имеет право на:

- управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом учреждения;
- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими правилами иными локальными нормативными актами организации;
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.
- реализацию иных прав, определенных уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.1.2. Директор учреждения обязан:

- в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать и осуществлять финансирование периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности);
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- осуществлять внутришкольный контроль;
- создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- исполнять иные обязанности, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.2. Права, обязанности и ответственность работников школы – интерната.

3.2.1. Работники имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также в особых случаях при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством, локальными нормативными актами организации, трудовым договором;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ;
- пользоваться другими правами в соответствии с Уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работники пользуются также иными правами, предоставленными действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

3.2.2. Работники обязан:

- честно и добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, настоящими Правилами;
- соблюдать Устав школы – интерната и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать установленные нормы труда;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, использовать рабочее время для производительного труда, не допускать потерь рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, в установленном порядке проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы - интерната;
- бережно относиться к имуществу школы – интерната и других работников, обеспечивать его сохранность;
- поддерживать дисциплину в школе – интернате на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.3. Педагогические работники учреждения имеют право на:

- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных организациях высшего профессионального образования, а также в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- другие права в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.2.4. Педагогические работники учреждения обязаны:

- соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.2.5. Работникам запрещается:

Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательной организации и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников школы–интерната в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью школы–интерната;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии.

3.4. Ответственность сторон

3.4.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.4.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.4.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.4.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки и (или) предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку (в сведения) неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.4.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.4.7. Работник несет материальную ответственность за причиненный школе–интернату прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества школы-интерната или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в школе-интернате, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для школы-интерната произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3.4.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.4.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.4.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.4.11. Работники, занимающие ниже перечисленные должности или выполняющие ниже перечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности:

- заведующий хозяйством;
- ведущий экономист;

- экономист;
- заведующий складом;
- водитель.

Все остальные работники, с которыми заключены договоры о материальной ответственности, несут ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.4.12. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

3.4.13. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В связи с особыми условиями функционирования учреждения (круглосуточно, 7 дней в неделю) рабочее время и время отдыха работников ежегодно устанавливаются локальным актом образовательной организации. Режим работы конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Рабочее время педагогических работников определяется данными Правилами, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемые на них Уставом школы-интерната и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности и другими локальными актами школы - интерната.

4.2. В школе - интернате устанавливается шестидневная или пятидневная рабочая неделя, с (соответственно с одним или двумя) выходными днями.

Продолжительность рабочей недели административного и обслуживающего персонала - 40 часов. Продолжительность рабочего времени для педагогических и медицинских работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательной организации педагогической ставкой считаются:

- учитель 1 (1 доп.)-4 классов, учитель 5-10 классов, педагог дополнительного образования, руководитель физвоспитания - 18 часов в неделю;
- учитель-дефектолог, учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- педагог-психолог, социальный педагог - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- воспитатель - 25 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более одного часа, что указывается в ежегодном графике работы.

4.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемых с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В организации применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным трем месяцам для работников, работающих по гибкому графику работы. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.5. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу и педагогическую (воспитательную), а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

4.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в школе-интернате и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре и дополнительном соглашении к трудовому договору.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы-интерната, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет право, по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в школе-интернате с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Временный перевод работника без его согласия на другую работу возможен лишь при чрезвычайных обстоятельствах, которые ставят под угрозу «жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части». При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.9. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровья участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата за дополнительный объем работы.

4.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется и утверждается администрацией, исходя из целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

4.11. Педагогическим работникам может устанавливаться один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях.

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

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора школы - интерната.

График работы в праздничные дни утверждается приказом директора школы - интерната.

Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляется дополнительный выходной день.

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

4.16. Работникам школы - интерната предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы - интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Согласно статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными [законами](#), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.17. Для работников с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней - исчисляемый пропорционально проработанному времени.

4.18. В соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (в редакции от 02.07.2013г.) работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может, по их заявлению, предоставляться длительный отпуск сроком до одного года при условии, что он не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения.

4.20. Администрация школы - интерната ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.21. Режим работы школы-интерната на конкретный учебный год устанавливается приказом по школе на начало учебного года.

4.22. В соответствии со ст.93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

В тоже время 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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5. Оплата труда

5.1 Оплата труда педагогических работников школы-интерната осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

Оплата труда других работников осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда.

5.2 Оплата труда педагогических работников школы-интерната осуществляется в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации, подтвержденного соответствующей аттестацией, конкретными результатами работы педагогов.

5.3 Оплата труда других работников школы-интерната осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, а также полученным разрядом.

5.4 Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год на 01 сентября календарного года.

Тарификация утверждается директором школы-интерната не позднее 05 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации.

5.5 За время работы в период школьных каникул, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа административного персонала, имеющих педагогическую нагрузку, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

5.6. Выплата заработной платы в школе-интернате производится два раза в месяц - 20 и 05 числа каждого месяца и перечисляется на банковскую карту работника (по его заявлению). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. В учреждении устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

5.8. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в размерах, предусмотренных трудовым договором и федеральными законами РФ.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Администрация учреждения по согласованию с профсоюзным органом школы-интерната применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии».

6.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в установленном порядке к региональным, ведомственным и государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

6.3. Поощрения оформляются приказом директора образовательной организации с указанием вида поощрения и его основания, доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку работника (бумажную и (или) электронную) в установленном порядке.

7. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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:

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

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

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 (ст. 193 ТК РФ).

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

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения или Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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

7.5. 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 профсоюзной организации.

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

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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 его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

7.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку (бумажную и (или) электронную) не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

8. Заключительные положения

8.1. Правила внутреннего трудового распорядка в учреждении размещаются на стенде в доступном месте и на официальном сайте учреждения.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Утверждено:

Согласовано:

Председатель ПК:

_____ Л.С. Новикова

Приказ № 142-ОД от 01.09.2023 г.

Директор школы- интерната

_____ И.Е. Антохина

Соглашение по охране труда в ГКОУКО «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Администрация и председатель профсоюзного комитета ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» заключили настоящее соглашение в том, что руководство школы-интерната обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятия (работ)	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение
1	2	3	4
Организационные мероприятия			
1	Обеспечение функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда и соцзащиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н	Постоянно	Директор, специалист по охране труда
2	Проведение специального обучения руководителей и специалистов, ответственных по охране труда, членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	Не реже 1 раз в 3 года. -	Директор, специалист по охране труда
3	Проведение инструктажа в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	Не реже 1 раза в 6 месяцев	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
4	Проведение обучения безопасным методам и приемам работы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	Не реже 1 раза в год	Директор, специалист по охране труда
5	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда и оказанию первой помощи	Не реже 1 раз в 3 года.	Руководители структурных

	пострадавшим работников, использованию средств индивидуальной защиты в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"		подразделений, специалист по охране труда
1	2	3	4
5	Разработка, пересмотр, утверждение по согласованию с профкомом положений, программ, инструкций и других локальных актов по охране труда для работников школы-интерната	1 раз в 5 лет	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
6	Обеспечение бланковой документацией по охране труда (журналы, карточки СИЗ и другие)	По мере необходимости	Специалист по охране труда
8	Обеспечение законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда	По мере необходимости	Специалист по охране труда
9	Разработка и утверждение по согласованию с профкомом перечней профессий работников: - которым необходимо прохождение предварительного и периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования - которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества - которым полагается компенсация за работу во вредных условиях труда	Ежегодно	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
10	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	Комиссия по общим техническим осмотрам зданий и сооружений
Технические мероприятия			
11	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений	В течение года	Директор, заведующий хозяйством
1	2	3	4
12	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	В течение года	Директор, заведующий хозяйством
13	Нанесение на оборудование, коммуникации и	В течение	Директор,

	на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	года	заведующий хозяйством
14	Ремонт зданий с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	Июнь-август	Директор, заведующий хозяйством
15	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в 3 года	Директор, зав. хозяйством
Лечебно-профилактические мероприятия			
16	Организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. N 302н	1 раз в год	Директор, старшая медицинская сестра
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
17	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами	Ежегодно	Директор, заведующий хозяйством, специалист по охране труда
18	Приобретение или укомплектование медицинскими аптечками для оказания первой помощи учебных мастерских и других помещений школы-интерната	В течение года	Заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра
Мероприятия по пожарной безопасности			
1	2	3	4
19	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом программ проведения обучения и инструктажей по пожарной безопасности	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством
20	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
21	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости	Директор, заведующий хозяйством
22	Обеспечение помещений учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители, песок, совок и др.)	В течение года	Директор, заведующий хозяйством
23	Организация обучения работающих в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	1 раз в год	Директор, заведующий хозяйством
24	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно	Заведующий хозяйством

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»
_____/Новикова Л. С./
«__» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» _____/Антохина И.Е./
Приказ от «_11_» _09_ 2020 г. № 184/1-ОД

Принято на заседании комиссии по оценке эффективности труда
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»

Протокол № _1_ от __11.09.____2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области
«Людиновская школа-интернат обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение устанавливает систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников (далее – работники) государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» сокращенно ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» (далее - организация), подведомственного министерству образования и науки Калужской области (далее - учредитель) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- формирование фонда оплаты труда;
- порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации (без учёта компенсационных и стимулирующих выплат) устанавливаемая на основе настоящего Положения, не может быть меньше базового оклада, определенного Законом Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" от 06.07.2011 г. № 163-03 (с изменениями и дополнениями). Размеры базовых окладов работников организации индексируются законом Калужской области.

1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.6. Система оплаты труда в организации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными актами организации, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Введение в организации новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

1.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (в частности на основании предъявленного к исполнению исполнительного листа) – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.10. Ограничения, установленные п.п. 1.8. – 1.9, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

1.11. 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 выплачиваются не позднее

следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников организации состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» и максимальным размером не ограничиваются.

2.2. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников организации устанавливаются согласно приложению № 3 к закону Калужской области от 06. 07.2011 г.№163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей".

2.3. Основанием для установления повышающего коэффициента за квалификационную категорию являются приказы Министерства образования и науки Калужской области о присвоении работнику соответствующей квалификационной категории по результатам аттестации педагогических и руководящих работников, аттестационный лист, а также приказ руководителя организации при аттестации работника на соответствие занимаемой должности.

Изменение должностных окладов производится в соответствии с приказом руководителя организации в следующие сроки:

– при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом по организации.

Изменение размеров коэффициента за квалификационную категорию производится по окончании срока действия присвоенной ранее квалификационной категории.

2.4. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и работников организации, не может быть меньше оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до вступления в силу Закона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

III. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников организации формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания организации на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации (на стимулирование работников, работающих по основной должности, направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера).

3.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителей руководителя, работников организации, предусматриваемый в областном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации государственной организации или сокращения объемов предоставляемых ею государственных услуг.

3.3. Организация, в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат».

IV. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя и работникам организации устанавливаются коллективным договором, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат».

4.3. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителей, заместителей руководителя и работников организации.

5.2. На стимулирование работников, работающих по основной должности, направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера.

5.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя и работникам организации устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором и Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации

5.4. Порядок и условия применения стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.

5.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премия по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

5.6. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами;
- выплаты в связи с праздничными датами;
- выплаты материальной помощи.

5.7. Поощрительные выплаты заместителям руководителя и работникам организации выплачиваются на основании приказа руководителя организации.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все профессии рабочих, должности специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников организации.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.2. В организации предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителем организации.

6.4. Особенности оплаты труда в организации:

- оплата труда педагогических работников в организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (с изменениями и дополнениями) «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».

6.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.6. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования Российской Федерации. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

6.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
 - учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:
- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
 - заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.8. В случае, если педагогическому работнику, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (с изменениями и дополнениями) «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», оплата его труда осуществляется

пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, а договор заключается на условиях неполной рабочей недели.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- педагогической работы специалистов других организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров, учебно-методических центров и др.), привлекаемых для педагогической работы в организации.

7.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. В случаях, если замещение отсутствующего учителя (воспитателя) осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы замещения производится на общих основаниях с учетом увеличения его недельной (годовой) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников организации.

8.2. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»

/Антохина И.Е./

Приказ от «_11_»_09_2020 г. № 184/1-ОД

(в ред. от 15.2022 г.)

Приложение № 1**к Положению об оплате труда работников****государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области
«Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»****РАЗМЕРЫ****базовых окладов работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»**✓ **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ** (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Швея по ремонту одежды • Машинист по стирке белья • Сторож • Уборщик служебных помещений • Рабочий по комплексному обслуживанию зданий • Подсобный рабочий кухни 	7735

➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Водитель • Повар • Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования • Слесарь-ремонтник • Техник по обслуживанию компьютерного оборудования 	8129

➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
--------------------------------	---	--

		оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Инспектор по кадрам 	8287
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующий хозяйством • Заведующий складом 	8899

➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Документовед • Экономист • Специалист по охране труда 	10442
4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Ведущий экономист 	12380

✓ **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИКАЗ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н)**

➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Младший воспитатель 	8899

➤ **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Музыкальный руководитель 	10443
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Педагог дополнительного образования • Социальный педагог 	10827
3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель • Педагог-психолог 	11604
4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель • Учитель-логопед • Руководитель физического воспитания • Учитель-дефектолог 	12380

- ✓ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 20.11.2008 № 657н)

- **Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Дежурная медицинская сестра • Процедурная медицинская сестра 	8899
5 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Старшая медицинская сестра 	10827

- **Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Врач-специалист 	11604

- ✓ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. N 570)

- **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Библиотекарь 	10442

Приложение к коллективному договору № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» _____/Новикова Л. С./
« » сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» _____/Антохина И.Е./
Приказ от « 05 » 09. 2023 г. № 168- ОД

**Принято на заседании комиссии по оценке эффективности труда
и распределению компенсационной и стимулирующей части оплаты труда
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»
Протокол № 1 от 05.09.2023 года**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям
руководителя, работникам государственного казённого общеобразовательного
учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся, с
ограниченными возможностями здоровья»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и работникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Положение) разработано в соответствии п.1.2, 2.3.1., 2.3.4., 2.3.5. Приложения 4 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» и устанавливает:

- условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя и работникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – организация);
- условия применения и размеры выплаты стимулирующего характера: доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы заместителям руководителя, работникам организации;
- порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: надбавка за учёную степень, доплаты отдельным категориям работников заместителям руководителя и работникам организации;
- порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: премирования по результатам работы заместителям руководителя, работникам организации;
- порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: поощрительных выплат заместителям руководителя, работникам организации.

1.2. Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической

базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высокопрофессиональных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах организации, сроком с 01.09.2023 г. по 30.09.2023 г.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации по основному месту работы, а также работающих в качестве внутренних и внешних совместителей.

II. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, работникам организации

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе: - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютном значении, так и процентах к окладу заместителей руководителя, работников организации. Их выплата не приостанавливается на время ежегодного отпуска, командировки и в других случаях, когда за сотрудником сохраняется средний заработок.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя, работникам организации приказом руководителя организации.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, на основании решения комиссии по оценке эффективности труда и распределению компенсационной и стимулирующей части оплаты труда и производятся ежемесячно.

2.5. Виды, показатели и размеры выплат компенсационного характера:

№ п/п	Вид	Показатель	Размер
2.5.1.	Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии с СОУТ или аттестацией рабочих мест	10 % от оклада
2.5.2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:		
2.5.2.1.	За совмещение профессий, должностей	При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с	Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников» - 100% от оклада по совмещаемой должности

		работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности	Работникам организации, кроме работников, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников» - не более 200% от оклада по совмещаемой должности
2.5.2.2.	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же должности:	Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников» - 100% от оклада по совмещаемой должности Работникам организации, кроме работников, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников» - не более 200% от оклада по совмещаемой должности
<i>Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»:</i>			
2.5.2.2.1	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	– проверка тетрадей учителями начальных классов;	15% от количества выданных часов русского языка и математики;
2.5.2.2.2	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	проверка тетрадей учителями: - русского языка и математики; - чтения	20% от количества выданных часов указанной дисциплины; 10% от количества выданных часов указанной дисциплины
2.5.2.2.3	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	– классное руководство; - классное руководство (в соответствии с постановлением правительства РФ от 04.04.2020 № 448 государственная программа «Развитие образования»)	100 рублей за каждого обучающегося (по представлению зам. директора по УР, ежемесячно); 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному пед.работнику (по представлению зам. директора)

2.5.2.2.4	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	– работа в постоянных школьных комиссиях/консилиумах;	2% за работу в 1 комиссии/консилиуме
2.5.2.2.5	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	– работа с обучающимися, проживающими в организации, в доурочное время (с 07.10 до 08.10)	1000 рублей за 1 час в неделю, пропорционально отработанному времени
2.5.2.2.6	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	-ведение дополнительной, сверх учебного плана, физкультурно-спортивной работы	учителям физкультуры – 1 000 рублей в месяц
2.5.2.2.7	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	- ведение школьной документации: выполнение обязанностей секретаря педсовета, собраний и комиссий; - исполнение обязанностей выборного профсоюзного или иного представительного органа	500 рублей 3000 рублей
2.5.2.2.8	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Реализация программ: -дополнительного образования; -внеурочной деятельности. Организация и проведение режимного момента «Динамическая пауза» для обучающихся 1-х классов.	В соответствии со ставкой пропорционально отработанному времени
2.5.2.2.9	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Заведование учебными кабинетами, спортивным залом, залом ЛФК помещениями воспитательной группы, библиотекой, комнатой детских инициатив.	Кабинет начальных классов, библиотека, компьютерный класс, кабинет внеурочной деятельности - 500 рублей. Кабинет педагога-предметника, учителя-логопеда, педагога-психолога, спортзал, зал ЛФК, комната детских инициатив, блок кабинетов индивидуальных занятий, кабинет внеурочной деятельности/дообразования - 1000 рублей. Блок кабинетов учителя-дефектолога кабинет ОСЖ/домоводства, блок воспитательной группы - 2000 рублей.

2.5.2.2.10	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Заведование мастерскими трудового обучения	Мастерские трудового обучения - 3000 рублей
2.5.2.2.11	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Реализация индивидуального учебного плана для обучающихся на дому	5% от ставки пропорционально учебным часам заочного обучения
2.5.2.2.12	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Дежурство по школе	500 рублей
<i>Работникам организации, кроме работников, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»:</i>			
Заместителям руководителя			
2.5.2.2.13	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Работа в постоянных школьных комиссиях/консилиумах; Ведение документации и организация мероприятий по антикоррупционной деятельности	2% от оклада за работу в 1 комиссии/консилиуме 2% от оклада
Медицинским работникам			
2.5.2.2.14	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Взаимодействие с органами контроля и надзора	Не более 100 % от оклада
Заведующему хозяйством			
2.5.2.2.15	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Ведение документации и организация мероприятий по ГО,ЧС и антитеррористической защищенности, взаимодействие с органами контроля и надзора. Работа по озеленению и благоустройству территории организации, участие в благоустройстве помещений организации.	Не более 200 % от оклада
Водителям			
2.5.2.2.16	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Обслуживание двух автотранспортных средств	Не более 200% от оклада
Слесарю-ремонтнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий, электромонтёру по ремонту и обслуживанию электрооборудования			

2.5.2.2.17	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Работа по озеленению и благоустройству территории организации, участие в благоустройстве помещений организации.	Не более 150% от оклада
Заведующим складами			
2.5.2.2.18	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Участие в мероприятиях по предупреждению распространения вирусных инфекций. Благоустройство помещений организации.	Не более 150% от оклада
Поварам, подсобным рабочим кухни			
2.5.2.2.19	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Участие в мероприятиях по предупреждению распространения вирусных инфекций	Не более 150% от оклада
2.5.2.2.20	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Организация приемов пищи обучающихся, обслуживание общешкольных мероприятий, праздников	Не более 100% от оклада
Уборщикам служебных помещений			
2.5.2.2.21	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Участие в мероприятиях по предупреждению распространения вирусной инфекции	Не более 120% от оклада
Экономисту, ведущему экономисту, документоведу, инспектору по кадрам, специалисту по охране труда			
2.5.2.2.22	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания	Взаимодействие с органами контроля и надзора, с учредителем.	Не более 200% от оклада
2.5.2.3.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При поручении работы временно отсутствующего работника: - технический и обслуживающий персонал; - педагогические работники	Не более 200% от оклада 100% от оклада
2.5.2.4.	За работу в ночное время	При работе с 22.00 до 06.00	35 % от среднемесячной нормы часов за час работы в ночное время (расчет ведется из среднемесячного количество рабочих часов за год)
2.5.2.5.	За работу в выходные, нерабочие праздничные и предпраздничные дни	При работе в выходные, нерабочие праздничные и предпраздничные дни	в соответствии с ТК РФ

2.5.2.6.	За сверхурочную работу	При работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени	Первые два часа сверхурочной работы (расчет ведется из среднемесячного количество рабочих часов за год) оплачивается не менее, чем в полуторном, а следующие – не менее, чем в двойном размере
----------	------------------------	--	--

III. Условия применения и размеры выплаты стимулирующего характера: доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы заместителям руководителя, работникам организации;

3.1. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютном значении заместителям руководителя, работникам организации.

3.2. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается заместителям руководителя, работникам организации приказом руководителя организации на основании решения комиссии по оценке эффективности труда и распределению компенсационной и стимулирующей части оплаты труда.

3.3. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более одного года и производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Виды, показатели и размеры доплаты за сложность и напряжённость:

№ п/п	Вид	Показатель	Размер
Педагогическим работникам			
3.4.1.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Внедрение в образовательный процесс специальных коррекционных технологий педагогом-психологом, учителем-дефектологом, учителем-логопедом	Не более 8000 рублей
3.4.2.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	-организация работы с обучающимися с ТМНР (СИПР) - работа с обучающимися с ТМНР в условиях классного обучения	3000 рублей 1-3 часа в неделю – 300 рублей; - 4-7 часов в неделю – 700 рублей; - 8-11 часов в неделю – 1000 рублей 12-15 часов в неделю -1300 рублей Более 15 часов в неделю - 1500 рублей
3.4.3.	За сложность и	Формирование и актуализация	

	напряжённость выполняемой работы	<p>сведений в электронной школьной документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ФИС ФРДО, ГИС «Сетевой город. Образование», «Сетевой город. Дополнительное образование» - школьный сайт - размещение актуальной информации в социальной сети и мессенджерах <p>- организация работы на платформе "Сферум"</p>	<p>4000 рублей</p> <p>4000 рублей Администратор, автор публикаций - 5000 рублей Администратор, соавтор публикаций - 2000 рублей 2000 рублей</p>
3.4.4.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	<ul style="list-style-type: none"> - Техническое обслуживание общешкольных мероприятий и поддержание в технически исправном состоянии оборудования - Техническое сопровождение общешкольных мероприятий 	<p>20 % от ставки</p> <p>7% от ставки</p>
3.4.5.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Проведение банно-прачечных мероприятий	1000 рублей
3.4.6.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и проведение общешкольных мероприятий - Организация работы детского общественного объединения - Организация работы школьного спортивного клуба - Организация и проведение профориентационной работы - Костюмированное сопровождение общешкольных и конкурсных мероприятий 	<p>4000 рублей</p> <p>4000 рублей</p> <p>3000 рублей</p> <p>1500 рублей</p> <p>1000 рублей</p>
3.4.7.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	<ul style="list-style-type: none"> - Пошив и ремонт сценических костюмов - Комплектование школьной костюмерной, поддержание в качественном состоянии сценических костюмов 	<p>7000 рублей</p> <p>2000 рублей</p>
3.4.8	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Превышение наполняемости в классах, группах свыше 12 обучающихся, воспитанников	5% от ставки или в суммарном выражении за каждого обучающегося, воспитанника, кроме обучающихся на дому, пропорционально отработанному

			времени
3.4.9	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Превышение наполняемости группы по трудовому обучению свыше 6 обучающихся	5% от ставки или в суммарном выражении за каждого обучающегося пропорционально отработанному времени
3.4.10	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Руководство школьными методическими объединениями;	20% от ставки
3.4.11	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Наставничество	1500 рублей
3.4.12	За сложность и напряжённость выполняемой работы	За работу с обучающимися, страдающими энурезом	Воспитателям -700 рублей
3.4.13	За сложность и напряжённость выполняемой работы	За организацию и проведение самоподготовки с разновозрастными воспитанниками	1000 рублей
Экономисту, ведущему экономисту, документоведу, инспектору по кадрам, специалисту по охране труда			
3.4.14	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Высокая ответственность при проведении котировок, торгов, сдачи установленной документации и отчётности по закупкам, проверка, корректировка первичных документов, составленными другими участниками трудовых отношений.	Не более 200 % от оклада
Водителям			
3.4.15	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Выполнение специальных правил перевозки детей.	Не более 100 % от оклада
Заведующему хозяйством			
3.4.16	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Обеспечение бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения. Работа в аварийных, чрезвычайных и экстренных ситуациях.	Не более 200% от оклада
Слесарю-ремонтнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий, электромонтёру по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
3.4.17	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Обеспечение бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения. Работа в аварийных, чрезвычайных и экстренных ситуациях.	Не более 150% от оклада
Медицинским работникам			
3.4.18	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа, связанная с особыми условиями функционирования организации: работа с обучающимися, заражёнными инфекционными	Не более 100% от оклада

		заболеваниями.	
Библиотекаря			
3.4.19	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Проведение викторин, конкурсов, библиотечных уроков и п. т. в соответствии с годовым планом, работа с фондом школьных учебников. - Комплектование театральной костюмерной. Поддержание в качественном состоянии сценических костюмов	Не более 120 % от оклада 3000 рублей
Заведующим складами			
3.4.20	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Ведение специальной документации по работе с поставщиками	Не более 120 % от оклада
Поварам, подсобным рабочим кухни			
3.4.21	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Обработка овощей вручную, перенос продуктов из продуктового склада, участие в благоустройстве помещений пищеблока	Не более 100 % от оклада
Уборщикам служебных помещений			
3.4.22	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Санитарная обработка мест общего пользования, участие в благоустройстве помещений и территории организации	Не более 100 % от оклада
Машинисту по стирке белья			
3.4.23	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Санитарная обработка мягкого инвентаря, стирка объёмного мягкого инвентаря, участие в благоустройстве помещений организации	Не более 150 % от оклада
Технику по обслуживанию компьютерного оборудования			
3.4.24	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Техническое обеспечение ведения электронной документации	Не более 200 % от оклада
Сторожа, младшим воспитателям			
3.4.25	За сложность и напряжённость выполняемой работы	За работу, связанную с особыми условиями функционирования организации	Не более 150 % от оклада
Младшим воспитателям			
3.4.26	За сложность и напряжённость выполняемой работы	За работу с обучающимися, страдающими энурезом	700 рублей
Заместителю директора			
3.4.27	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Организация работы по индивидуальным учебным планам обучающихся, в т.ч. организация обучения детей на дому	150 рублей за 1 обучающегося указанной категории
Работник организации, назначенный для исполнения обязанностей приказом руководителя			
3.4.28	За сложность и напряжённость	Выполнение обязанностей, связанных с особыми условиями	Не более 200% от оклада

	выполняемой работы	функционирования организации	
--	--------------------	------------------------------	--

IV. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: надбавка за учёную степень, доплаты отдельным категориям работников заместителям руководителя, работникам организации

4.1. Надбавка за учёную степень заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам организации устанавливается в соответствии с Законом от 09.10.1998 г. № 17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области»

4.2. Отдельным категориям работников организации устанавливаются следующие доплаты:

4.2.1. Которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 3000 рублей в месяц (в ред. [Закона Калужской области от 27.12.2013 N 526-ОЗ](#));

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными знаками "Почетный кинематографист России", "За достижения в культуре", "Отличник здравоохранения" и "Отличник физической культуры и спорта", нагрудными значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник кинематографии СССР", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу" - в размере 1000 рублей в месяц

(в ред. [Закона Калужской области от 29.06.2012 N 300-ОЗ](#)).

4.2.2.. Работникам организации, имеющим право на доплаты из п. 4.2.1., доплата производится по одному из оснований по выбору работника

(в ред. [Законов Калужской области от 07.12.2012 N 355-ОЗ, от 27.12.2013 N 526-ОЗ](#))

4.2.3. Доплата в размере 20 процентов от оклада устанавливается работникам организации, являющимся выпускниками организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организацию (2.3.3.3. Закон Калужской области N 163-ОЗ и от 06.07.2011 г).

V. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: премирования по результатам работы заместителям руководителя, работникам организации.

5.1. Премирование заместителей руководителя, работников организации производится по результатам их работы как в процентном соотношении к окладу, так и в абсолютном

значении в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, в пределах лимитов на оплату труда, при наличии экономии денежных средств.

5.2. Премирование по результатам работы заместителей руководителя, работников организации осуществляется за качество и результативность выполняемых работ (далее – премия за качество и результативность выполняемых работ) и за выполнение особо важных или срочных работ (далее – премия за выполнение особо важных или срочных работ).

5.3. Премия за качество и результативность выполняемых работ выплачивается в соответствии с приказом руководителя организации по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), единовременно или по решению комиссии.

5.4. Размер премии за качество и результативность выполняемых работ устанавливается на основании решения комиссии по оценке эффективности труда и распределению компенсационной и стимулирующей части оплаты труда (далее – комиссии) **по результатам оценки эффективности труда.**

5.5. Виды, показатели и размеры премии за качество и результативность выполняемых работ:

№ п/п	Вид	Показатели эффективности труда (обязательно)	Размер	Периодичность
Педагогическим работникам				
5.5.1	За качество и результативность выполняемых работ	Создание комфортной среды для обучающихся, воспитанников в классе, группе: недопущение конфликтных ситуаций, рациональный способ решения конфликтных ситуаций, эффективность работы с родителями. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 50000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
5.5.2	За качество и результативность выполняемых работ	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий: предметных недель, конкурсов, викторин, экскурсий, спортивно-массовых мероприятий и т. п.	Не более 8000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
5.5.3	За качество и результативность выполняемых работ	Участие в разработке учебно-методических материалов по реализации образовательной программы организации, программы развития учреждения. Трансляция педагогического опыта, участие в	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии

		профессиональных конкурсах на различных уровнях (школьный, муниципальный, региональный, федеральный)		
5.5.4	За качество и результативность выполняемых работ	Достижения обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, спортивно-массовых соревнованиях, фестивалях и т. п. различного уровня: участники, призёры, дипломанты, лауреаты и т.п.	Не более 10000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
5.5.5	За качество и результативность выполняемых работ	Качественное ведение документации в соответствии с нормативными документами (инструкции, положения и т. п.) в бумажном и электронном виде, дежурство по школе, по столовой. участие в мероприятиях по плану организации, чёткое выполнение правил внутреннего распорядка, приказов и распоряжений администрации, обеспечение сохранности имущества организации.	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
5.5.6.	За качество и результативность выполняемых работ	Создание и поддержание здоровьесберегающей среды: соблюдение правил безопасной жизнедеятельности, проведение мероприятий по здоровьесбережению	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Экономисту, ведущему экономисту, документоведу, инспектору по кадрам, специалисту по охране труда				
5.5.7.	За качество и результативность выполняемых работ	Соблюдение финансовой дисциплины, результативность срочных работ, отсутствие замечаний надзорных органов, ведение документации в соответствии с законодательством. Поддержание	Не более 100000рублей	Единовременно или по решению комиссии

		благоприятного психологического климата в коллективе. Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Водителю				
5.5.8.	За качество и результативность выполняемых работ	Поддержание технической исправности транспортного средства, отсутствие нарушений ПДД, строгое соблюдение правил перевозки детей, ведение необходимой документации. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Медицинским работникам				
5.5.9.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие замечаний надзорных органов, успешность санитарно-профилактической работы, ведение необходимой документации, качественная организация диспансеризации обучающихся и медицинских осмотров работников организации, сохранность мебели и оборудования. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Библиотекарю				
5.5.10.	За качество и результативность выполняемых работ	Высокая читательская активность обучающихся и работников организации, содействие пополнению и обновлению библиотечного фонда. участие в методической работе организации, активная внеурочная деятельность. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 50000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Заведующему хозяйством, слесарю-ремонтнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий, электромонтёру по ремонту и обслуживанию электрооборудования				
5.5.11.	За качество и	Отсутствие замечаний	Не более 100000	Единовременно

	результативность выполняемых работ	надзорных органов по обеспечению жизнедеятельности организации, качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, организация и качественное выполнение ремонтных работ, организация и качественное выполнение работ по благоустройству помещений и территории организации, работа по пополнению и сохранности материально-технической базы организации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Высокий уровень исполнительской дисциплины	рублей	или по решению комиссии
Заведующим складами				
5.5.12.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие замечаний надзорных органов, качественное ведение необходимой документации, сохранность материально-технических ценностей, отсутствие замечаний по учёту и движению товарно-материальных ценностей. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 20000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Поварам, подсобным рабочим кухни				
5.5.13.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие замечаний на: условия хранения продуктов питания, качество приготовленной пищи, несоблюдение установленных норм закладки продуктов, санитарно-гигиеническое состояние пищеблока, качество обслуживания, несоблюдение правил эксплуатации столового	Не более 20000 рублей	Единовременно или по решению комиссии

		оборудования, несоблюдение правил пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности. Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Уборщику служебных помещений				
5.5.14.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений, безопасное использование специальных средств, сохранность инвентаря и оборудования, рациональное использование расходных материалов. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 12000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Машинисту по стирке белья				
5.5.15.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие жалоб на качество стирки, ремонта белья, сохранность мягкого инвентаря, рациональное использование расходных материалов, сохранность оборудования. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 12000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Технику по обслуживанию компьютерного оборудования				
5.5.16.	За качество и результативность выполняемых работ	Обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования и оргтехники организации, сохранность оборудования. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 10000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Сторожа				
5.5.17.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа, несоблюдения правил пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, качественное	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии

		ведение необходимой документации, сохранность инструментов и оборудования. Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Младшим воспитателям				
5.5.18.	За качество и результативность выполняемых работ	Отсутствие случаев самовольного ухода воспитанников. обеспечение специального ухода за детьми, соблюдение правил пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, сохранность имущества организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 15000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Заместителям директора				
5.5.19.	За качество и результативность выполняемых работ	За эффективную управленческую деятельность: своевременное принятие управленческих решений, организация контроля образовательной деятельности, качественная организация общешкольных мероприятий, составление необходимой отчётной документации, организация методической работы, высокий уровень исполнительской дисциплины, организация работы общественных органов управления организацией, организация аттестации педагогических работников, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, работа с волонтерскими группами, качественная профилактическая работа.	Не более 100000 рублей	Единовременно или по решению комиссии
Всем работникам организации				

5.5.18.	За качество и результативность выполняемых работ	По отдельным распоряжениям руководителя согласно приказа	Не более 10000 рублей	Единовременно
5.5.18	За качество и результативность выполняемых работ	За высокий профессионализм и достижение успехов в профессиональной деятельности	2000 рублей	Единовременно, в случае присвоения работнику звания "Лучший по профессии"

5.6. Выплата премии заместителю руководителя, работникам организации производится за фактически отработанное время.

5.7. Размер премии за качество и результативность выполняемых работ за соответствующий расчетный период может уменьшаться на основании предложения директора школы-интерната, зам. директора по УР, зам. директора по ВР, заведующего хозяйством, ведущего экономиста при наличии в отчетном периоде низкого уровня исполнительской дисциплины (нарушение сроков представления сведений и отчетности, предоставление недостоверных данных и информации, а также неисполнение решений руководителя), замечаний и предписаний надзорных органов, исполнение которых зависит от работника, обоснованных обращений по вопросам основной деятельности учреждения.

5.8. Премия за качество и результативность выполняемых работ заместителям руководителя, работников организации не осуществляется за соответствующий расчетный период в следующих случаях:

- а) наложение дисциплинарного взыскания;
- б) совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке.

5.9. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается в соответствии с приказом руководителя организации.

5.10. Премия за выполнение особо важных или срочных работ осуществляется единовременно.

5.11. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ устанавливается по результатам выполнения особо важных или срочных работ, не превышающий 300% оклада заместителя руководителя, работников организации.

5.12. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается при условии:

- а) устранения последствий аварий, чрезвычайных ситуаций;
- б) качественного выполнения особо важных или срочных работ по заданию руководителя организации.

5.13. Решение о премировании за выполнение особо важных или срочных работ принимается на основании решения комиссии по оценке эффективности и распределению компенсационной и стимулирующей части оплаты труда.

**VI. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера:
поощрительных выплат
заместителям руководителя, работникам организации.**

6.1. Поощрительные выплаты заместителям руководителя, работникам организации производятся в пределах фонда оплаты труда, в процентном отношении к окладу или в абсолютном значении, при наличии экономии денежных средств.

6.2. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами;
- выплаты в связи с праздничными датами;
- выплаты материальной помощи.

6.3. Поощрительные выплаты заместителям руководителя, работникам организации выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения.

6.4. Виды, условия и размеры поощрительных выплат:

№ п/п	Вид	Условия	Размер
6.4.1	Юбилейная дата	50-, 55-, 60-летие и далее каждые 5 лет	3000 рублей
6.4.2	Праздничная дата	– День Учителя; – День защитника Отечества, – Международный женский день	Не более 30000 рублей
6.4.3	Материальная помощь	– при рождении ребенка; – при регистрации брака; – в связи с несчастным случаем (пожар, кража, затопление и т.п.), – необходимость в лечении (оздоровлении) или приобретении дорогостоящих лекарств, – в случае смерти работника организации (в случае смерти сотрудника организации материальная помощь может быть оказана одному из близких родственников по его заявлению на имя руководителя организации при предъявлении копии свидетельства о смерти); – смерти близкого родственника работника организации (родителей, супругов, детей) - прекращение трудового договора в связи с выходом на пенсию	5000 рублей 5000 рублей Не более 30000 рублей Не более 30000 рублей Не более 30000 рублей 5000 рублей Не более 30000 рублей

Приложение к коллективному договору № 5

Согласовано:
 Председатель ПК:

 Л.С. Новикова

Утверждено:
 Приказ № 168-ОД от 01.09.2023 г.
 Директор школы- интерната

 И.Е. Антохина

**Перечень должностей и профессий работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»,
 имеющих право на компенсации за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда**

№ п/п	Номер карты СОУТ/ год	Профессия	Структурное подразделение	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда	Виды компенсаций	Основание для установления компенсации
1	2	3	4	5	6	7	8
1	19/ 2022	Заведующий складом (продукты)	Служащие	Тяжесть трудового процесса	3.2	Повышенная оплата труда в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
2	21/ 2022	Повар	Служащие	Тяжесть трудового процесса	3.2	Повышенная оплата труда в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
3	24/ 2022	Старшая медицинская сестра	Служащие	Биологический фактор	3.2	Повышенная оплата труда работников в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ

						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 34 календарных дня	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
4	25/ 2022	Дежурная медицинская сестра	Служащие	Биологический фактор	3.2	Повышенная оплата труда работников в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 34 календарных дня	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
5	33/ 2019	Медицинская сестра	Служащие	Биологический фактор	3.2	Повышенная оплата труда работников в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 34 календарных дня	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
6	26/ 2022	Врач	Служащие	Биологический фактор	3.2	Повышенная оплата труда работников в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
						Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 34 календарных дня	Раздел V, гл.19, ст.117 ТК РФ
8	21/ 2019	Водитель автомобиля (Фольксваген Крафтер, гос. № М659СК40)	Рабочие	Напряженность трудового процесса	3.1	Повышенная оплата труда в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
9	22/ 2019	Водитель автомобиля (ГАЗ-3221, гос. № М391ВТ40)	Рабочие	Напряженность трудового процесса	3.1	Повышенная оплата труда работников в размере 10 % тарифной ставки (оклада)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ

Приложение к коллективному договору № 6

Согласовано:
 Председатель ПК:
 _____ Л.С. Новикова

Утверждено:
 Приказ № 168-ОД от 01.09.2023 г.
 Директор школы- интерната
 _____ И.Е. Антохина

Перечень профессий и должностей работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами выдачи

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единица, комплекты)	Пункт типовых отраслевых норм
1	2	3	4	5
1.	Водитель	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный 2 класса защиты <u>При управлении автобусом на междугородных маршрутах зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	дежурный 6 пар 1 дежурный 1 пара	п.2 приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009г. N 357н
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов <u>При выполнении наружных работ дополнительно:</u> Плащ для защиты от воды Куртка на утепляющей прокладке. Сапоги или ботинки кожаные утепленные	1 6 пар 12 пар 1 на 2года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года	п.171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н П.п.16,ж примечаний к Приложению
3.	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 1 пара	п.148 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014

		<p>Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p><u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> Плащ для защиты от воды Куртка и брюки на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные утепленные</p>	<p>12 пар 12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 2 года 1 на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p>	<p>№ 997н</p> <p>п.п.1.б), ж) примечаний к Приложению</p>
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p><u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> Плащ для защиты от воды Куртка и брюки на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар 12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года</p>	<p>п.135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н</p> <p>п.п. 1.б), ж) примечаний к Приложению</p>
5	Машинист по стирке белья	<p>Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p><u>При выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> Плащ для защиты от воды Куртка на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар дежурные</p> <p>1 на 2 года 1 на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p>	<p>п.115 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н</p> <p>п.п.1.б), ж) примечаний к Приложению</p>
6.	Швея по ремонту	<p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p>	<p>1</p>	<p>п.19 Приложения</p>

	одежды			№2 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997г. N68
7.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>до износа</p>	<p>п.122</p> <p>Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p>
8.	Подсобный рабочий кухни	<p>Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p><u>При выполнении наружных работ дополнительно:</u></p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги или ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p>	<p>п.60</p> <p>Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p> <p>п.п.1.б), ж) примечаний к Приложению</p>
9.	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><u>При выполнении наружных работ дополнительно:</u></p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги или ботинки кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p>	<p>п.163</p> <p>Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p> <p>п.п.1.б), ж) примечаний к Приложению</p>
10.	Старшая медицинская сестра, Дежурная медицинская сестра, Процедурная медицинская сестра	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Колпак или косынка</p> <p>Полотенце</p> <p>Тапочки</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>2 на 2 года</p> <p>2 на 2 года</p> <p>2 на 2 года</p> <p>1</p> <p>Дежурный</p> <p>До износа</p>	<p>п.1 приложения N2 к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988г. N65</p> <p>п.3 Приложения №11 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997г. N68</p>
11.	Заведующий	Костюм или Халат для защиты от	1	п.32

	хозяйством	общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием <i>При выполнении наружных работ дополнительно:</i> Плащ для защиты от воды Куртка на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные утепленные	6 пар 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года	Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.п.1.б), ж) примечаний к Приложению
12.	Заведующий складом	Костюм или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Плащ для защиты от воды Куртка на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные утепленные	1 6 пар 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года	п.31 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н; п.1.б),ж) примечаний к Приложению
13.	Воспитатель, Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка Тапочки Полотенце	2 на 2 года 2 на 2 года 1 пара 2 на 2 года	п.1 Приложения N2 к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988г. N65
14.	Библиотекарь	Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.30 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н
15.	Учитель трудового обучения (столярное дело)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 12 пар до износа	п.117 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.11.2016 г. N 665н (в соответствии с п.18 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. N 290н)
16.	Учитель	Костюм для защиты от общих	1	п.40 Прило-

	<p>трудового обучения (штукатур-но-маляр-ное дело)</p>	<p>производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 1 6 пар 6 пар до износа до износа</p>	<p>жения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н (в соответствии с п.18 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. N 290н)</p>
17.	<p>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	<p>Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 1 пара 12 пар или до износа дежурные дежурные до износа до износа</p>	<p>п.189 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н</p>

Приложение к коллективному договору № 7

Утверждено:

Согласовано:

Председатель ПК:

_____ Л.С. Новикова

Приказ № 168-ОД от 01.09.2023 г.

Директор школы- интерната

_____ И.Е. Антохина

Перечень профессий и должностей работников ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими средствами 2023 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц:

(в соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

1. Водитель
2. Уборщик служебных помещений
3. Слесарь-ремонтник
4. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
5. Машинист по стирке белья
6. Швея по ремонту одежды
7. Повар
8. Подсобный рабочий кухни
9. Сторож
10. Врач
11. Старшая медицинская сестра
12. Дежурная медицинская сестра
13. Процедурная медицинская сестра
14. Заведующий хозяйством
15. Заведующий складом
16. Воспитатель
17. Младший воспитатель
18. Библиотекарь
19. Учитель трудового обучения
20. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечание:

В соответствии с п. 20 приложения № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, смывающие средства не выдаются непосредственно работнику, а обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.